

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT. SPORT GLOVE INDONESIA**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta untuk memenuhi
Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**



**Oleh:
Defy Kurniawan
NIM. 09408141035**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN-JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2015**

PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. SPORT GLOVE INDONESIA

Oleh :

Defy Kurniawan

NIM. 09408141035

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diajukan dan dipertahankan
di depan Tim Penguji Tugas Akhir Skripsi Jurusan Manajemen,
Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.

Yogyakarta, 18 Mei 2015

Menyetujui,
Pembimbing



Prof. Dr. Nahiyah Jaidi F, M.Pd

NIP. 19520108 197803 2 001

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sport Glove Indonesia”, yang disusun oleh Defy Kurniawan, NIM: 09408141035, ini telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 25 Mei 2015 dan dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
M. Lies Endarwati, SE, M.Si.	Ketua Penguji		22-06-2015
Prof. Dr. Nahiyah J.F, M.Pd	Sekretaris/Penguji		23-06-2015
Arum Darmawati, SE, MM.	Penguji Utama		20-06-2015

Yogyakarta, 24 Juni 2015

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta


Dr. Sugiharsono, M.Si.
NIP. 19550328 198303 1 002

PERNYATAAN

Nama : Defy Kurniawan
NIM : 09408141035
Prodi/Jurusan : Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Judul Penelitian : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT. SPORT GLOVE INDONESIA**

Menyatakan bahwa penelitian ini merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya, tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis oleh orang lain atau telah digunakan sebagai persyaratan penyelesaian studi di perguruan tinggi lain, kecuali pada bagian tertentu yang saya ambil sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 25 Mei 2015

Yang menyatakan,



Defy Kurniawan

NIM. 09408141035

MOTTO

“Allah akan meninggikan beberapa derajat orang-orang yang beriman diantara kamu
dan orang-orang yang di beri ilmu pengetahuan beberapa derajat”
(QS: Al Mujadalah:11)

“Keyakinan merupakan satu-satunya penawar kegagalan yang diketahui orang”
(Napoleon Hill, Think & Grow Rich)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa kupersembahkan karya sederhana ini teruntuk:

1. Ibu dan Bapak, yang tidak pernah lelah memberi semangat, doa serta motivasi yang selama ini selalu mengiring langkahku untuk terus berusaha, tegar, sabar, ikhlas dan bertanggung jawab dalam menghadapi segala situasi.
2. Adikku, Hari yang selalu memberikan semangat serta dukungan dalam segala kegiatan.
3. Siska Putri Pratiwi, terima kasih atas segala doa, motivasi, nasihat, perhatian, waktu, semangat, serta kesabarannya dalam menunggu saya menyelesaikan skripsi.

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan
Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan PT. Sport Glove Indonesia**

Oleh:
Defy Kurniawan
09408141035

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian *asosiatif* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian meliputi semua karyawan unit *cutting* PT. Sport Glove Indonesia. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *simple random sampling* dengan teknik slovin dan jumlah sampel sebanyak 133 sampel. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji validitas yang dihasilkan dengan satu item yang gugur dengan reliabilitas gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,906, kompensasi sebesar 0,872, dan produktivitas kerja sebesar 0,915,.

Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: 1) Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai (β) 0,292** (** $p < 0.01$; $p = 0,000$). 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai (β) 0,269** (** $p < 0.01$; $p = 0,000$). 3) gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan ringkasan analisis regresi diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional (β) 0,254** (** $p < 0.01$; $p = 0,000$) dan kompensasi (β) 0,232** (** $p < 0.01$; $p = 0,000$) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Kontribusi gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi untuk menjelaskan produktivitas kerja sebesar (ΔR^2) 0,086.

Kata kunci: produktivitas kerja karyawan, gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan baik sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Penyusunan tugas akhir skripsi ini, melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, doa, dan dukungan kepada penulis. Maka, dengan ketulusan hati, perkenankanlah penulis menyampaikan terimakasih kepada::

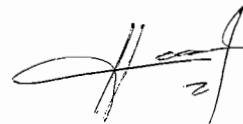
1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A. Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D. Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
4. Prof. Dr. Nahiyah Jaidi F, M.Pd selaku dosen pembimbing dan sekretaris yang dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan, pengarahan, motivasi dan saran yang sangat berharga kepada penulis disela kesibukan beliau sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Arum Darmawati, SE, MM selaku narasumber dan penguji utama yang telah memberikan saran dan pengarahan kepada penulis guna menyempurnakan penulisan skripsi.
6. M. Lies Endarwati, SE, M.Si selaku ketua penguji yang telah memberikan saran dan pengarahan kepada penulis guna menyempurnakan penulisan skripsi.

7. Segenap dosen pengajar Jurusan Manajemen FE Universitas Negeri Yogyakarta, yang telah membagi pengetahuan dengan sabar selama menempuh kuliah.
8. Keluarga yang selalu memberi kasih sayang dan doa yang selalu menjadi motivasiku.
9. Siska Putri Pratiwi terima kasih telah sabar menunggu sampai selesainya skripsi ini.
10. Teman-teman seperjuangan Manajemen 2009 yang selalu memberikan semangat, saran dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu proses penelitian dari awal sampai selesainya penyusunan skripsi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat dibutuhkan. Namun demikian, merupakan harapan bagi penulis bila karya tulis ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi suatu karya yang dapat bermanfaat bagi banyak orang.

Yogyakarta, 25 Mei 2015

Penulis



Defy Kurniawan

NIM. 09408141039

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Pembatasan Masalah	10
D. Perumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	11

BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
A. Kajian Teoritis	12
1. Produktivitas Kerja	12
2. Gaya Kepemimpinan Transformasional	15
3. Kompensasi.....	19
B. Penelitian yang Relevan	24
C. Kerangka Pikir	25
D. Paradigma Penelitian	28
E. Hipotesis Penelitian	28
 BAB III METODE PENELITIAN	 30
A. Desain Penelitian	30
B. Tempat dan Waktu Penelitian	30
C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian	30
1. Variabel Dependen	30
2. Variabel Independen	31
D. Populasi dan Sampel	33
E. Teknik Pengumpulan Data	34
F. Instrumen Penelitian	35
1. Kisi-kisi Instrumen	35
2. Uji Coba Instrumen	35
G. Teknik Analisis Data	42
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 48
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	48

B. Hasil Penelitian	56
1. Analisis Deskriptif	57
a. Karakteristik Karyawan PT. Sport Glove Indonesia	57
b. Deskripsi Kategori Variabel	61
2. Uji Prasyarat Analisis	65
a. Uji Normalitas	65
b. Uji Linieritas	66
c. Uji Multikolinieritas	66
d. Uji Heterokedastisitas	67
3. Pengujian Hipotesis	68
C. Pembahasan	71
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	 78
A. Kesimpulan	78
B. Keterbatasan Penelitian	79
C. Saran	79
 DAFTAR PUSTAKA	 81
LAMPIRAN	85

DAFTAR TABEL

TABEL	Halaman
1. Kisi-kisi Instrumen	35
2. Hasil Uji Validitas	37
3. KMO and Bartlett's Test Tahap 1	37
4. Rotated Component Matrix Tahap 1	39
5. KMO and Bartlett's Test Tahap 2	40
6. Rotated Component Matrix Tahap 2	41
7. Hasil Uji Reliabilitas	42
8. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	57
9. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia	58
10. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir	59
11. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja	60
12. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Status Pernikahan	61
13. Kategorisasi Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional	62
14. Kategorisasi Variabel Kompensasi	63
15. Kategorisasi Variabel Produktivitas Kerja	64
16. Hasil Normalitas	65
17. Hasil Uji Linearitas	66
18. Hasil Uji Multikolinearitas	67
19. Hasil Uji Heteroskedastisitas	67

20. Rangkuman Hasil Analisis Regresi	68
21. Ringkasan Hasil Hipotesis	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Paradigma Penelitian	28
2. Struktur Organisasi PT. Sport Glove Indonesia	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian.....	85
2. Data Validitas dan Reliabilitas	88
3. Data Penelitian	90
4. Data Karakteristik Responden	94
5. Data Kategorisasi	98
6. Hasil Uji Validitas CFA Tahap 1 dan 2	102
7. Hasil Uji Reliabilitas	104
8. Hasil Uji Karakteristik Responden	105
9. Hasil Uji Deskriptif	106
10. Rumus Perhitungan Kategorisasi	107
11. Hasil Uji Kategorisasi	109
12. Hasil Uji Normalitas	110
13. Hasil Uji Linearitas	111
14. Hasil Uji Multikolinearitas	112
15. Hasil Uji Heteroskedastisitas	113
16. Hasil Uji Regresi Berganda 1 dan 2	114

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dewasa ini persaingan antara perusahaan semakin ketat dan menuntut perusahaan mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang semakin ketat adalah dengan memaksimalkan sumber daya yang dimiliki. Sumber daya tersebut dapat berupa sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Salah satu sumber daya berharga yang dimiliki perusahaan yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor yang mampu menunjukkan keunggulan kompetitif dan penggerak bagi sumber daya yang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan makhluk sosial yang menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Agar karyawan selalu berperan aktif dalam kegiatan organisasi, karyawan harus memiliki pemimpin yang mampu mengendalikan sikap dan konsistensi karyawannya.

Masalah yang sering muncul dalam sumber daya manusia adalah faktor produktivitas kerja karyawan. Menurut Cascio (Almigo, 2004) definisi produktivitas kerja adalah pengukuran output berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan input yang berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku

dan peralatan. Perusahaan harus segera mengatasi dan mencari solusi untuk masalah tersebut, karena jika tidak segera diatasi akan menimbulkan masalah terkait dengan kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan harus mampu untuk menjaga stabilitas atau meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk menjaga kelangsungan hidup dan mencapai tujuan organisasi. Dengan produktivitas kerja karyawan yang tinggi akan memberikan keuntungan dan dampak positif bagi perkembangan perusahaan ke arah yang lebih baik. Oleh karena itu perusahaan harus mampu untuk menjaga stabilitas atau meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk menjaga kelangsungan hidup dan mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Girsang, 2014) tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan perusahaan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan kemampuan pemimpin dalam menggerakkan bawahannya. Produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan tetapi juga kompensasi, tujuannya adalah untuk memotivasi karyawan meskipun terdapat keberagaman nilai yang disesuaikan dengan kontribusi karyawan tersebut.

Dalam pencapaian tujuan perusahaan banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya unsur kepemimpinan. Sumber daya yang dimiliki tidak dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan jika tidak dikelola dengan baik, sehingga peranan kepemimpinan disini sangat penting untuk dapat mengelola sumber daya yang ada dengan baik berdasarkan wewenangnya. Dasarnya kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin

mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya.

Selain dari gaya kepemimpinan yang ditujukan seorang pemimpin untuk memberikan arahan kepada bawahan, hal lain yang harus di perhatikan oleh seorang pemimpin bahwa mengatur karyawan adalah sesuatu hal yang kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan bukan mesin yang dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya, karyawan merupakan aset yang sangat berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Tujuan perusahaan tidak mungkin terwujud tanpa adanya peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan sangat canggih. Sehingga untuk bisa memadukan antara kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan seorang pemimpin harus mengintegrasikan kedua hal tersebut. Seorang pemimpin harus memiliki berbagai macam kompetensi yang tentunya hal tersebut dapat menjadi inspirasi atau acuan bagi pengikutnya seperti komunikasi *interpersonal*, *public speaking*, dan pemberian motivasi. Beberapa kompetensi tersebut identik dengan gaya kepemimpinan transformasional yang mampu mengajari, mengayomi karyawannya (*individualized consideration*), dan menyelesaikan masalah dengan berbagai macam perspektif (*intellectual stimulation*).

Pentingnya gaya kepemimpinan semakin penting berperan terutama dalam menghadapi era globalisasi dewasa ini, terutama dalam organisasi perusahaan. Berbagai hasil penelitian telah memungkinkan perusahaan modern memiliki

acuan ilmiah yang secara teori mampu memberikan gambaran betapa pentingnya gaya kepemimpinan yang efektif dalam kehidupan organisasi, baik dibidang kenegaraan, dibidang politik, dibidang keniagaan bahkan juga di bidang keagamaan dan dibidang sosial yang sifatnya nirlaba. Gambaran tersebut semakin memperjelas betapa pentingnya gaya kepemimpinan untuk semua jenis organisasi terlepas dari bentuk, sifat, tujuan dan besar kecilnya organisasi tersebut.

Menurut Siagian (1999) pemimpin ialah setiap orang yang mempunyai “bawahan”. Dari pendapat tersebut seorang pemimpin adalah orang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Selain itu kepemimpinan juga berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Kepemimpinan memiliki berbagai macam definisi bila dilihat dari sudut pandang yang berbeda-beda, ditambah lagi dengan perubahan zaman yang mengarah ke globalisasi dimana fleksibilitas seorang pemimpin dibutuhkan untuk bisa mengayomi dan memahami berbagai macam karakteristik orang di bawahnya. Hal ini menunjukkan betapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dalam membawa organisasinya dalam mencapai visi organisasi dan tentu saja ada variabel – variabel lain yang mendukung, seperti kompensasi yang diberikan kepada para karyawannya.

Kompensasi bagi karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menjadi pendorong dalam kerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Karyawan yang tidak merasa puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan akan berkurang

produktivitasnya oleh karena itu sangat penting bagi perusahaan untuk mengembangkan program-program kompensasi. Untuk meningkatkan dan mempertahankan produktivitas kerja karyawan perusahaan dituntut untuk lebih serius dalam hal penentuan kompensasi yang akan diberikan kepada karyawannya. Jika karyawan merasa puas dengan kompensasi yang mereka peroleh dari perusahaan, maka mereka akan berusaha lebih baik untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya.

Kompensasi adalah perwujudan balas jasa yang memerlukan suatu mekanisme pengaturan yang memiliki dasar logis, rasional dan kuat. Jika kompensasi diberikan secara tepat, maka karyawan akan terdorong untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi individu karyawan karena mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat.

Masalah kompensasi sangat penting dan dampaknya sangat luas. Jika karyawan tidak menerima kompensasi secara adil dan pantas, itu tidak hanya mempengaruhi standar kehidupan karyawan dengan keluarganya tetapi juga berpengaruh besar pada kelangsungan perusahaan melalui produktivitas kerjanya. Ketidakadilan kompensasi karyawan akan menyebabkan rasa tidak senang dan kekacauan di kalangan mereka dan bisa menimbulkan aksi terhadap perusahaan tersebut misalnya dalam bentuk aksi pemogokan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tobing (2006) menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan Hana (2012)

menyatakan bahwa kompensasi langsung tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.

Pentingnya produktivitas dalam peningkatan kegiatan perusahaan telah disadari oleh pemimpin dan karyawannya, melalui perbaikan-perbaikan kerja yang dilakukan dengan harapan dapat mencapai produktivitas yang tinggi. Oleh karena itu, PT. Sport Glove Indonesia sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri pembuatan dan perdagangan sarung tangan dengan tingkat kompetisi yang tinggi diantara perusahaan-perusahaan sejenis yang bergerak di bidang yang sama perlu meningkatkan produktivitas karyawan mereka melalui peran kepemimpinan dan pemberian kompensasi kepada para karyawan mereka yang pada akhirnya nanti diharapkan dengan akumulasi peningkatan produktivitas karyawannya tersebut dapat meningkatkan pula kinerja perusahaan secara keseluruhan yang dapat menjadi nilai lebih bagi PT. Sport Glove Indonesia untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain di bidang pembuatan dan perdagangan sarung tangan.

Sebagai perusahaan PMA (Penanaman Modal Asing) PT. Sport Glove Indonesia merupakan perusahaan yang sedang berkembang. Permintaan produk dari konsumen yang terus bertambah menuntut PT. Sport Glove Indonesia untuk meningkatkan kualitas produktivitas perusahaannya. Dalam peningkatan produktivitas tersebut banyak masalah yang harus dihadapi. Berdasarkan hasil wawancara dengan nara sumber yaitu perwakilan dari HRD (Human Research Development) PT. Sport Glove Indonesia diketahui bahwa saat ini perusahaan

tersebut mengalami permasalahan produktivitas. Pertama, produktivitas perusahaan tersebut tidak stabil dilihat dari hasil produksi perusahaan yang fluktuatif. Kedua, adanya peningkatan jumlah kecacatan produk sehingga memerlukan proses produksi yang lebih panjang. Penurunan produktivitas tersebut diduga berasal dari gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin perusahaan dan kompensasi yang diberikan perusahaan.

Ketika gaya kepemimpinan transformasional dan bentuk pemberian kompensasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya maka tahapan selanjutnya yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan produktivitas kerja karyawan. Ketika produktivitas kerja karyawan telah tercapai maka perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai. Hal inilah yang menjadi alur dasar penelitian yang akan dikembangkan oleh penulis, dimana penulis menduga terdapat pengaruh antara peran gaya kepemimpinan transformasional dan bentuk pemberian kompensasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Adapun jenis kompensasi yang diberikan oleh PT. Sport Glove Indonesia kepada para pegawainya terbagi dua, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial yang kemudian penulis adopsi sebagai variabel bebas dalam penelitian ini untuk mengukur variabel terikat yang dalam penelitian ini yang mana adalah produktivitas kerja karyawan. Kompensasi finansial didefinisikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah

diberikan kepada perusahaan, yang terbagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung terdapat dalam bentuk tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawai. Kemudian kompensasi non-finansial didefinisikan sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya bukan dalam bentuk uang, akan tetapi berbentuk kepuasan yang tercakup dalam aspek psikologis yang terbagi atas kompensasi non-finansial yang berhubungan dengan pekerjaan dan kompensasi non-finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Dari uraian diatas dapat kita lihat bahwasanya produktivitas kerja karyawan merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan produktivitas kerja karyawan itu tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan cara menetapkan metode kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan tersebut atas prestasi kerja yang mereka capai.

Berdasarkan penjelasan di atas, terdapat beberapa perbedaan penelitian atau research gap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang kemudian akan dituangkan dalam bentuk tulisan ilmiah (skripsi) yang berjudul “ **Pengaruh**

Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sport Glove Indonesia.”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Perusahaan masih mengalami kendala dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.
2. Produktivitas karyawan PT. Sport Glove Indonesia mengalami penurunan.
3. Upaya pengadaan seminar dan bonus lembur masih belum dapat meningkatkan produktivitas karyawan.
4. Masih rendahnya kompensasi yang diterima pegawai bila dibandingkan dengan tingkat pengabdian dan pengorbanan yang diberikan pegawai tersebut.
5. Gaya kepemimpinan perusahaan belum sepenuhnya mengerti keinginan dan kebutuhan karyawan yang berbeda
6. Sulitnya menerapkan gaya kepemimpinan yang terbaik agar karyawan dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan bertanggung jawab.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini dibatasi pada pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sport Glove Indonesia.
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sport Glove Indonesia.
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sport Glove Indonesia.

E. Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sport Glove Indonesia.

2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sport Glove Indonesia.
3. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sport Glove Indonesia.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi pemikiran kepada:

1. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi PT. Sport Glove Indonesia untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik serta membagi pengalaman yang mungkin bisa diimplementasikan oleh perusahaan / institusi lain.

2. Bagi Akademisi

Bagi pihak akademisi, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi tambahan bagi penelitian selanjutnya.

3. Bagi Penelitian lain

Penelitian ini merupakan kesempatan bagi para peneliti untuk dapat memperdalam pengetahuan dan konsep teori yang telah diperoleh dalam bidang manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teoritis

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas

Kajian awal yang perlu dianalisis dalam hakekat produktivitas kerja adalah pengertian mengenai produktivitas kerja. Dalam berbagai literatur terdapat banyak pengertian mengenai produktivitas kerja. Menurut Cascio (Almigo, 2004) definisi produktivitas kerja adalah sebagai pengukuran output berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan input yang berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku dan peralatan. Menurut *International Labour Organization* (ILO) menyatakan perbandingan antara elemen-elemen produktivitas dengan yang dihasilkan merupakan ukuran produktivitas.

Yuniarsih dalam Wahyuni (2012) mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya.

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Produktivitas fisik diukur dari aspek kuantitas dan kualitas produk yang dihasilkan, sedangkan produktivitas nilai diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan. Oleh karena itu mengukur tingkat produktivitas tidaklah mudah, disamping banyaknya variabel yang harus diukur, juga alat ukur yang digunakannya sangat bervariasi.

Menurut Umar dalam Salinding (2011), produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektifitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Dimensi yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Yuniarsi dalam Wahyuni (2012) mengelompokkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dalam dua kelompok yaitu :

1) Faktor Internal

- a) Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional
- b) Struktur dan desain pekerjaan
- c) Motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target

- d) Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas
- e) Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi
- f) Perlakuan yang menyenangkan yang bisa diberikan oleh pimpinan dan / atau rekan kerja
- g) Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan
- h) Lingkungan kerja yang ergonomis
- i) Kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai
- j) Komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja sama.

2) Faktor Eksternal

- a) Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politis
- b) Kemitraan (*networking*) yang dikembangkan
- c) Kultur dan *mindset* lingkungan di sekitar organisasi
- d) Dukungan masyarakat dan *stakeholders* secara keseluruhan
- e) Tingkat persaingan
- f) Dampak globalisasi

2. Kepemimpinan Transformasional

a. Pengertian kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin harus mampu memberikan contoh serta memberikan motivasi kepada pengikutnya. Seperti halnya pemimpin transformasional, pemimpin yang menganut gaya kepemimpinan transformasional akan memotivasi pengikutnya untuk mencapai kinerja yang melampaui harapan.

Sedangkan pengertian kepemimpinan transformasional, menurut Bernard Bass (Stone et al, 2004): *“Transformational leaders transform the personal values of followers to support the vision and goals of the organization by fostering an environment where relationships can be formed and by establishing a climate of trust in which visions can be shared”*.

Robbins (2008) mengatakan Pemimpin transformasional mendorong bawahannya agar lebih inovatif dan kreatif. Para pemimpin transformasional dipandang lebih efektif karena mereka lebih kreatif, mereka juga lebih efektif karena mampu mendorong pengikutnya menjadi kreatif. Pemimpin transformasional menghasilkan komitmen di pihak para pengikut dan menanamkan pada diri mereka rasa percaya yang lebih besar kepada pemimpin. Pemimpin transformasional menaruh perhatian terhadap pengembangan diri para pengikutnya,

mengubah kesadaran para pengikut atas isu-isu yang ada dengan cara membantu orang lain memandang masalah lama dengan cara yang baru, serta mampu menyenangkan hati para pengikutnya untuk bekerja keras guna mencapai tujuan-tujuan bersama.

Gaya kepemimpinan transformasional diyakini oleh banyak pihak sebagai gaya kepemimpinan yang efektif dalam memotivasi para bawahan untuk berperilaku seperti yang diinginkan. Menurut Bass (MSDM, 2009), dalam rangka memotivasi pegawai, bagi pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, terdapat tiga cara sebagai berikut:

1. Mendorong karyawan untuk lebih menyadari arti penting hasil usaha.
2. Mendorong karyawan untuk mendahulukan kepentingan kelompok.
3. Meningkatkan kebutuhan karyawan yang lebih tinggi seperti harga diri dan aktualisasi diri.

Pemahaman akan pentingnya hasil usaha harus diterapkan kepada para pegawai. Dengan kata lain, orientasi proses mendapat prioritas dibandingkan dengan sekedar hasil. Kemudian, penekanan untuk mendahulukan kepentingan kelompok dibandingkan dengan kepentingan pribadi menjadi krusial mengingat hubungan yang baik dan iklim kerja yang kondusif menjadi perhatian utama dalam penerapan gaya kepemimpinan ini. Selanjutnya, mengingat kebutuhan

bawahan bukan hanya materi, maka seorang pimpinan harus mampu mendorong pegawai untuk mempunyai kebutuhan yang lebih tinggi sesuai dengan kapasitas mereka.

Seorang pemimpin yang ingin secara efektif menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, harus mampu melakukan beberapa hal sebagai berikut:

1. memahami visi dan misi organisasi;
2. memahami lingkungan organisasi melalui analisis lingkungan strategis (SWOT);
3. merumuskan rencana strategis organisasi;
4. menginternalisasikan visi, misi, kondisi lingkungan strategis, dan rencana strategis pada seluruh anggota organisasi;
5. mengendalikan rencana strategis melalui manajemen pengawasan yang tepat;
6. memahami kebutuhan para pegawai;
7. memahami kapasitas para pegawai;
8. mendistribusikan pekerjaan sesuai dengan kapasitas pegawai; dan
9. mengapresiasi hasil pekerjaan pegawai.

b. Dimensi kepemimpinan transformasional

Karakteristik kepemimpinan transformasional menurut Avolio dkk (Stone et al, 2004) adalah sebagai berikut:

1) *Idealized influence (kharisma)*

Idealized influence mempunyai makna bahwa seorang pemimpin transformasional harus kharisma yang mampu “menyihir” bawahan untuk bereaksi mengikuti pimpinan. Dalam bentuk konkrit, kharisma ini ditunjukkan melalui perilaku pemahaman terhadap visi dan misi organisasi, mempunyai pendirian yang kukuh, komitmen dan konsisten terhadap setiap keputusan yang telah diambil, dan menghargai bawahan.

2) *Inspirational motivation (motivasi inspiratif)*

Inspirational motivation berarti karakter seorang pemimpin yang mampu menerapkan standar yang tinggi akan tetapi sekaligus mampu mendorong bawahan untuk mencapai standar tersebut. Karakter seperti ini mampu membangkitkan optimisme dan antusiasme yang tinggi dari para bawahan. Dengan kata lain, pemimpin transformasional senantiasa memberikan inspirasi dan memotivasi bawahannya.

3) *Intellectual stimulation (stimulasi intelektual)*

Karakter seorang pemimpin transformasional yang mampu mendorong bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional. Selain itu, karakter ini mendorong para bawahan untuk menemukan cara baru yang lebih efektif dalam menyelesaikan masalah. Dengan kata lain, pemimpin

transformatif mampu mendorong (menstimulasi) bawahan untuk selalu kreatif dan inovatif.

4) *Individualized consideration* (pertimbangan individual)

Individualized consideration berarti karakter seorang pemimpin yang mampu memahami perbedaan individual para bawahannya. Dalam hal ini, pemimpin transformatif mau dan mampu untuk mendengar aspirasi, mendidik, dan melatih bawahan. Selain itu, seorang pemimpin transformatif mampu melihat potensi prestasi dan kebutuhan berkembang para bawahan serta memfasilitasinya. Dengan kata lain, pemimpin transformatif mampu memahami dan menghargai bawahan berdasarkan kebutuhan bawahan dan memperhatikan keinginan berprestasi dan berkembang para bawahan.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Simamora (2004) mendefinisikan: “Kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi”. Ada dua pertimbangan kunci dalam sistem pemberian kompensasi yang efektif. Pertama, sistem kompensasi harus adaptif terhadap situasi.

Sistem harus sesuai dengan lingkungan dan mempertimbangkan tujuan, sumber daya, dan struktur organisasi. Kedua, sistem kompensasi harus memotivasi para karyawan. Sistem harus bisa memuaskan kebutuhan karyawan, memastikan adanya perlakuan adil terhadap karyawan, dan memberikan imbalan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Tanjung (2003), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa (upaya membalas atas suatu jasa) atas upaya-upaya yang telah diberikan kepada perusahaan dengan tujuan jangka panjang sebagai berikut :

- 1) Memperoleh karyawan yang berkualitas dengan cara menarik karyawan yang handal ke dalam organisasi, jika kompensasi yang diberikan tinggi maka banyak orang yang berminat bekerja di tempat tersebut, sehingga seleksi dapat dilakukan dengan cara yang sangat ketat.
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja dengan cara memotivasi karyawan untuk mencapai prestasi unggul.
- 3) Timbulnya *Long Life Employment* (bekerja seumur hidup), timbul loyalitas dalam bekerja.

Secara sederhana dapat disimpulkan bahwa kompensasi bertujuan untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan mempertahankan sumber daya manusia yang ada saat ini. Proses kompensasi dimulai dengan kegiatan analisis pekerjaan, hasil analisis

pekerjaan adalah deskripsi dan spesifikasi pekerjaan dan selanjutnya standar pekerjaan. Di sisi lain, harus diketahui peraturan upah minimum sebagai batas minimal yang tidak boleh dilanggar.

b. Jenis-jenis Kompensasi

Pada dasarnya kompensasi dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu, kompensasi *financial* (langsung dan tidak langsung) dan kompensasi non *financial* (pekerjaan dan lingkungan pekerjaan).

1) Kompensasi *Financial*

a) Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*)

Menurut Nawawi (2005) kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tepat berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Kompensasi langsung disebut juga upah dasar yakni upah atau gaji tetap yang diterima seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan (*salary*) atau upah mingguan atau upah tiap jam dalam bekerja (*hourly wage*). Insentif merupakan alat motivasi, sarana motivasi, sarana yang memberikan motif atau sarana menimbulkan dorongan (Manulang, 1994)

Bonus adalah balas jasa yang diberikan atas dasar laba atau evaluasi prestasi individual, bonus merupakan tipe insentif paling umum untuk para eksekutif. Sedangkan komisi adalah balas jasa yang diberikan atas dasar persentase dari penjualan

atau jumlah tetap untuk setiap unit produk yang dijual (Handoko, 2001). Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan organisasi (Simamora, 2004).

b) Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*)

Menurut Simamora (2006) tunjangan (*benefit*) adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang di tanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian. Fasilitas (*perquisites*) adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

2) Kompensasi Non-*Financial*

Kompensasi non *financial* terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik dimana orang itu bekerja (Simamora, 2006)

a) Pekerjaan

Kompensasi ini berupa tanggung jawab, perhatian, kesempatan kerja, penghargaan dan sebagainya.

b) Lingkungan Pekerjaan

Berupa kondisi kerja, pembagian kerja, status pekerjaan dan sebagainya.

c. Asas-asas Kompensasi

Program kompensasi harus ditetapkan berdasarkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan Undang-Undang Perburuhan dan faktor eksternal eksistensi yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan (Hasibuan, 2005).

1) Asas Adil

Adil bukan berarti kompensasi yang diberikan kepada setiap karyawan besarnya adalah sama. Namun kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan besarnya disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

2) Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus bisa memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolok ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimum dan faktor eksternal konsistensi.

Prinsip kompensasi yang harus dipenuhi adalah layak dan adil, adil tapi tidak layak bukanlah kompensasi yang baik, sebaliknya layak tapi tidak adil hanya akan membuat masalah baru di kalangan karyawan tersebut. Kompensasi yang diberikan juga

harus disesuaikan dengan kemampuan perusahaan, pada prinsipnya jangan lebih besar pasak daripada tiang.

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian-penelitian yang menyangkut pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi dan dampaknya terhadap produktivitas kerja menunjukkan hasil yang beragam sebagai berikut.

1. Sinaga (2010), Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil lain dari penelitian ini memberikan bukti yang nyata bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini juga memberikan bukti yang nyata bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan
2. Gani (2012), pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan konveksi Goldman Kudus. Hasil penelitian menunjukan bahwa secara parsial variabel kompensasi dan motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Konveksi Goldman Kudus. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji hipotesis yang menunjukan bahwa nilai t_{hitung} masing-masing variabel kompensasi sebesar 3,150 dan t_{hitung}

motivasi kerja 3,126 ternyata lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,675. Secara simultan variabel kompensasi dan motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Konveksi Goldman Kudus. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 19,283 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,18. Variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap variabel produktivitas kerja karyawan adalah variabel kompensasi. Hal ini dibuktikan melalui persamaan regresi $Y = 10,027 + 0,422X_1 + 0,301 X_2$

3. Barata (2010), pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. LG Innotek Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. LG Innotek Indonesia, hal ini dapat dilihat dari nilai F adalah 10,952 dengan probabilitas 0,000.
4. Asriyanti (2012), pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda adalah kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar, kompensasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar, kompensasi finansial dan nonfinansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar, sedangkan hasil penelitian dengan menggunakan uji perbedaan rata-rata adalah tidak terdapat perbedaan kinerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar.

C. Kerangka Berfikir

1. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja

Pemimpin dalam perusahaan harus memiliki kemampuan untuk mengarahkan bawahannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Menurut Bass (2006) pemimpin transformasional memotivasi orang lain untuk melakukan lebih dari yang mereka tujukan bahkan lebih daripada yang mereka pikir. Mereka menetapkan harapan yang lebih menantang dan biasanya mencapai kinerja yang lebih tinggi. Sikap dan kepedulian pemimpin terhadap karyawan tentunya akan memberikan pengaruh.

Pemimpin yang berkomitmen, memberikan kepercayaan terhadap karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan, dan mau memberikan solusi serta motivasi terhadap masalah karyawan akan membuat karyawan merasa nyaman dengan pemimpin mereka. Kenyamanan karyawan terhadap pemimpinnya akan memberikan dampak positif pada peningkatan semangat kerja. Peningkatan semangat kerja karyawan akan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas perusahaan sehingga perusahaan dapat mencapai target yang diinginkan.

2. Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja

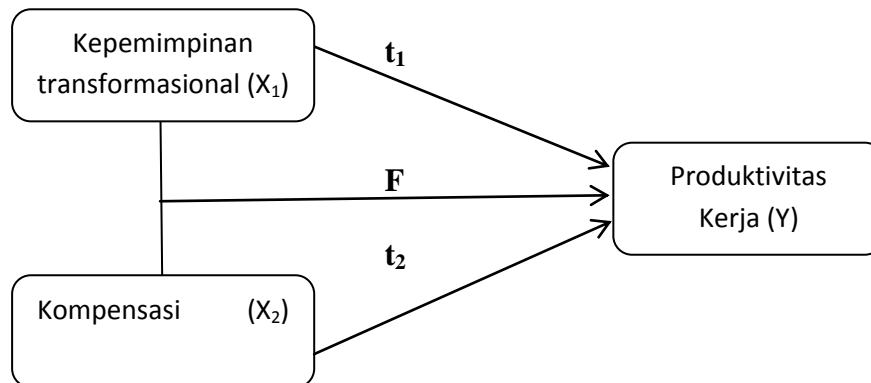
Sebagaimana dikatakan Hasibuan (2002), bahwa tujuan kompensasi adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Menurut Robbins (2008) jika karyawan merasa segala kebutuhannya telah didapatkan maka kinerja karyawan optimal. Untuk dapat memenuhi kebutuhan karyawan, selain memberikan gaji perusahaan juga memberikan kompensasi kepada karyawan yaitu berupa tunjangan hari raya, jaminan kesehatan, bonus tahunan, dan promosi jabatan. Kompensasi merupakan salah satu cara perusahaan dalam mempertahankan karyawannya. Semakin sesuai kompensasi yang diberikan perusahaan maka karyawan akan semakin nyaman untuk tetap bertahan di perusahaan. Kompensasi yang sesuai juga dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga produktivitasnya akan meningkat dan membuat perusahaan dapat mencapai target yang diinginkan.

3. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan

Produktivitas karyawan yang optimal sangat diharapkan oleh setiap perusahaan. Baik tidaknya produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain adalah faktor pemimpin dan faktor kompensasi. Menurut Bass (2006) pemimpin transformasional memotivasi orang lain untuk melakukan lebih dari yang mereka tujukan bahkan lebih daripada yang mereka pikir. Mereka menetapkan harapan yang lebih menantang dan biasanya mencapai kinerja yang lebih tinggi. Perusahaan

juga harus memberikan kompensasi yang sesuai agar mendorong karyawan untuk mempertahankan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, faktor gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi perlu diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi agar kinerja karyawan dapat terus meningkat.

D. Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma penelitian

Keterangan :

X ₁	=	Variabel independen kepemimpinan transformasional
X ₂	=	Variabel independen kompensasi
Y	=	Variabel dependen produktivitas kerja karyawan
t ₁ , t ₂	=	Uji t hitung (pengujian parsial)
F	=	Uji F hitung (pengujian simultan)

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan deskripsi teoritis dan kerangka berpikir diatas maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sport Glove Indonesia.
2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sport Glove Indonesia.
3. Gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sport Glove Indonesia.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2008). Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sport Glove Indonesia. Waktu penelitian dari bulan November 2014 sampai dengan bulan Maret 2015.

C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel Penelitian

1. Variabel Dependen

Dalam penelitian ini peneliti menetapkan produktivitas kerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat atau dependen. Maksud dari produktivitas kerja pegawai adalah keberhasilan pegawai PT. Sport Glove Indonesia dalam melakukan pekerjaannya. Keberhasilan tersebut dapat

dilihat dari hasil kerja yang dicapai pegawai tersebut. Produktivitas kerja diukur dengan dua indikator yaitu:

- a. Efektivitas. Indikator efektivitas dalam hal ini adalah produk yang berkualitas dan tercapainya tujuan pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan PT. Sport Glove Indonesia.
- b. Efisien. Indikator efisien diukur dengan ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Indikator efektivitas diukur melalui produk yang berkualitas dan tercapainya tujuan pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan PT. Sport Glove Indonesia.

2. Variabel Independen

- a. Gaya kepemimpinan transformasional (X_1)

Pemimpin mempunyai kekuatan dan menggunakannya untuk mempengaruhi orang lain. Para pemimpin itu mungkin mempunyai atau tidak mempunyai wewenang. Gaya kepemimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pola dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh karyawan PT. Sport Glove Indonesia. Selanjutnya, seperti yang telah dituliskan pada bab sebelumnya, dalam Avolio dkk (Stone et al, 2004), menjelaskan beberapa indikator mengenai gaya kepemimpinan transformasional yaitu:

- 1) *Idealized influence* (kharisma). Dalam hal ini di ukur dengan seberapa besar karyawan mengagumi, menghormati dan percaya kepada pemimpinnya pada PT. Sport Glove Indonesia.
- 2) *Inspirational motivation* (motivasi inspiratif). Pada indikator ini di ukur dengan motivasi yang diberikan pemimpin kepada para karyawan PT. Sport Glove Indonesia.
- 3) *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual). Indikator ini diukur melalui dorongan dan dukungan pemimpin untuk lebih kreatif dan inovatif terhadap semua karyawan PT. Sport Glove Indonesia.
- 4) *Individual consideration* (konsiderasi yang bersifat individual). Indikator ini diukur dengan perhatian dan penghargaan yang diberikan pemimpin atas prestasi yang dicapai oleh individu karyawan pada PT. Sport Glove Indonesia.

b. Kompensasi (X_2)

Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi harus memenuhi dua indikator yaitu:

- 1) Kompensasi finansial. Kompensasi finansial diukur melalui gaji, bonus dan tunjangan yang adil dan layak yang diterima setiap bulan oleh karyawan PT. Sport Glove Indonesia.

- 2) Kompensasi nonfinansial. Kompensasi nonfinansial dapat diukur dengan tanggung jawab pekerjaan, promosi jabatan dan lingkungan kerja yang baik pada PT. Sport Glove Indonesia.

D. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2008), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/ subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan unit *cutting* pada PT. Sport Glove Indonesia yaitu sebanyak 200 orang karyawan.

Menurut Sugiyono (2008) yang dimaksud dengan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Untuk menentukan sampel dari suatu populasi yang telah ditetapkan perlu dilakukan pengukuran untuk mengetahui jumlah *n*. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah suatu tipe sampling probabilitas, di mana peneliti dalam memilih sampel dengan memberikan kesempatan yang sama kepada semua anggota populasi yaitu karyawan unit *cutting* PT. Sport Glove Indonesia untuk ditetapkan sebagai anggota sampel. Dengan teknik semacam itu maka terpilihnya individu menjadi anggota sampel benar-benar atas dasar faktor kesempatan yang sama, bukan karena adanya faktor subyektif dari peneliti. Teknik ini merupakan teknik yang paling objektif dibandingkan dengan teknik-teknik sampling yang lain

Umar (2002) menyebutkan bahwa “ukuran sampel dari suatu populasi dapat menggunakan bermacam-macam cara, salah satunya adalah dengan menggunakan teknik *slovin*. Untuk menentukan jumlah sampel yang populasinya lebih dari 100 dengan teknik slovin, rumusnya sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = taraf kesalahan dalam pengambilan sampel (e = 0,05)

Berdasarkan rumus di atas didapatkan sampel sebesar **133** orang karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *questionnaire* (angket). *Questionnaire* (angket) adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pertanyaan yang akan digunakan untuk mendapatkan data, baik yang dilakukan melalui telepon, surat atau bertatap muka (Ferdinand, 2006). Daftar pertanyaan dalam angket ini mencakup permasalahan yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan produktivitas kerja pada karyawan PT. Sport Glove Indonesia. Dalam penelitian ini, digunakan angket yang memiliki indeks skala Likert 1-4 dengan penjelasan sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Setuju

4 = Sangat Setuju

F. Instrumen Penelitian

1. Kisi-kisi Instrumen

Kuesioner berisi pertanyaan produktivitas kerja, kompensasi dan kepemimpinan transformasional. Kisi-kisi instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Kisi-kisi Instrumen

No	Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan	Jumlah
1	Produktivitas Kerja (variabel Dependen) (Umar, 2005)	Efisien	1, 2,	2
		Efektivitas	3, 4	2
2	Kepemimpinan transformasional (Variabel Independen) (BASS, 2006)	Kharisma	3,6	2
		Motivasi inspiratif	1, 2	2
		Stimulasi intelektual	4, 5	2
		Pertimbangan individual	7,8	2
3	Kompensasi (Variabel Independen) <i>Rahayu dan Polnaya (2007) dalam Asriyanti (2012)</i>	Kompensasi financial	1, 2,	2
		Kompensasi nonfinansial	3,4	2

2. Uji Coba Instrumen

Uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui validitas dan realibilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data. Meskipun penelitian ini menggunakan kuesioner dari penelitian sebelumnya, akan tetapi penelitian ini tetap perlu melakukan ujicoba validitas dan reliabilitas. Hal ini karena subjek, objek, dan waktu penelitian yang ada pada penelitian saat ini berbeda dengan

penelitian sebelumnya, walaupun kedua penelitian memiliki karakteristik responden yang sama (Ghozali, 2011).

a. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2008). Untuk menguji validitas dalam penelitian ini menggunakan cara: Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA). *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA) adalah analisis faktor untuk menguji unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel (Ghozali, 2011). Dengan demikian tujuan CFA adalah untuk mengidentifikasi apakah indikator merupakan konstruk dari variabel penelitian yang ada atau dengan kata lain indikator-indikator tersebut merupakan kesatuan atau unidimensionalitas. Analisis CFA akan mengelompokkan masing-masing indikator kedalam beberapa faktor.

Berdasarkan data uji coba didapatkan 1 item yang koefisien korelasinya $<0,50$; sehingga item tersebut dinyatakan gugur. Sebanyak 1 item yang mengungkapkan gaya kepemimpinan transformasional dinyatakan

gugur, sedangkan pada produktivitas kerja dan kompensasi tidak terdapat item yang gugur. Untuk lebih rinci melihat item yang gugur, dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Kode	Koefisien Korelasi	Keterangan
PK1	0.905	Valid
PK2	0.890	Valid
PK3	0.850	Valid
PK4	0.871	Valid
GK1	0,553	Valid
GK2	0.905	Valid
GK3	0.903	Valid
GK4	0.915	Valid
GK5	0.457	Gugur
GK6	0.882	Valid
GK7	0.831	Valid
GK8	0.562	Valid
K1	0.875	Valid
K2	0.785	Valid
K3	0.848	Valid
K4	0.872	Valid

Hasil *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3. KMO and Bartlett's Test Tahap 1

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.705
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	666.125
	df	120
	Sig.	.000

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) lebih besar dari 0,50 yaitu sebesar 0,705, ini menunjukkan bahwa data yang ada layak untuk dilakukan faktor analisis, sedangkan pada hasil uji *Bartlett's Test of Sphericity* diperoleh taraf signifikansi 0,000, yang artinya bahwa antar variabel terjadi korelasi (signifikansi < 0,05), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria.

Selanjutnya pada tabel 4 menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada masing-masing variabel mengelompok menjadi satu, dengan nilai *loading factor* di atas dan di bawah 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur satu konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang seharusnya diprediksi.

Tabel 4. Rotated Component Matrix Tahap 1

Rotated Component Matrix			
	Component		
	1	2	3
PK1		.905	
PK2		.890	
PK3		.850	
PK4		.871	
GK1	.553		
GK2	.905		
GK3	.903		
GK4	.915		
GK5	.457		
GK6	.882		
GK7	.831		
GK8	.562		
K1			.875
K2			.785
K3			.848
K4			.872

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.
 a. Rotation converged in 5 iterations.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa meskipun semua Item telah mengelompok sesuai dengan indikatornya, akan tetapi berdasarkan hasil di atas diketahui bahwa tidak semua item pernyataan dinyatakan valid. Item Gaya kepemimpinan transformasional 5 dinyatakan gugur karena memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,50.

Oleh karena uji CFA pada tahap 1 ada butir pertanyaan yang gugur, maka perlu dilakukan uji CFA tahap 2. Hasil *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) tahap 2 ditunjukkan dalam tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. KMO and Bartlett's Test Tahap 2

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.711
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	643.402
	df	105
	Sig.	.000

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) lebih besar dari 0,50 yaitu sebesar 0,711; ini menunjukkan bahwa data yang ada layak untuk dilakukan faktor analisis, sedangkan pada hasil uji *Bartlett's Test of Sphericity* diperoleh taraf signifikansi 0,000, yang artinya bahwa antar variabel terjadi korelasi (signifikansi < 0,05), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria.

Selanjutnya pada tabel 6 menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada masing-masing variabel mengelompok menjadi satu, dengan nilai *loading factor* di atas 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur satu konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang seharusnya diprediksi.

Tabel 6. *Rotated Component Matrix* Tahap 2

Rotated Component Matrix			
	Component		
	1	2	3
PK1		.899	
PK2		.879	
PK3		.856	
PK4		.880	
GK1	.545		
GK2	.909		
GK3	.895		
GK4	.933		
GK6	.895		
GK7	.858		
GK8	.561		
K1			.872
K2			.787
K3			.849
K4			.881

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

Berdasarkan hasil uji CFA tahap 2 diketahui bahwa semua item telah mengelompok sesuai dengan indikatornya dan berdasarkan hasil di atas diketahui semua item pernyataan dinyatakan valid dengan nilai *loading factor* di atas 0,50.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Penelitian ini menggunakan *One Shot* atau pengukuran sekali saja: disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan

dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.70 (Nunully dalam Ghozali, 2011).

Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Batas Norma	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Produktivitas Kerja	>0,70	0,915	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Transformasional	>0,70	0,906	Reliabel
Kompensasi	>0,70	0,872	Reliabel

Sumber: Data Primer 2015

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari tiga variabel yang diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0.70.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, residual berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011). Uji ini digunakan untuk mengetahui skor dari variabel bebas

dan variabel terikat dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (Uji K-S). Hipotesis yang digunakan adalah:

H_0 : data residual berdistribusi normal

H_a : data residual tidak berdistribusi normal

Jika data memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sehingga dikatakan data berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linearitas dipergunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang dibangun mempunyai hubungan linear atau tidak. Pengujian dilakukan dengan uji Ramsey Test. Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier.

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen (Ghozali, 2011). Jika terdapat korelasi yang tinggi antara variabel independen tersebut, maka hubungan antara variabel independen dan variabel dependen menjadi terganggu. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Untuk

bebas dari masalah multikolinieritas, nilai *tolerance* harus $\leq 0,1$ dan nilai VIF ≤ 10 .

d. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana faktor gangguan tidak mempunyai varian yang sama (Ghozali, 2011). Uji ini menunjukkan bahwa varian dari setiap *error* bersifat heterogen yang berarti melanggar asumsi klasik yang mensyaratkan bahwa varian dari *error* harus bersifat homogen. Pengujian dilakukan dengan uji *Glejser* yaitu meregresi masing-masing variabel independen dengan absolut *residual* sebagai variabel dependen. Jika signifikansi $< 0,05$, maka tidak ada heteroskedastisitas. Jika signifikansi $> 0,05$ maka terdapat heteroskedastisitas.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu produktivitas kerja, dua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi, dan variabel kontrol yang diambil dari data karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, status perkawinan, dan lama bekerja. Pengujian pengaruh produktivitas kerja dengan menggunakan model regresi berganda. Persamaan statistik yang digunakan untuk membantu menentukan variabel kontrol yang mendukung pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan adalah sebagai berikut:

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Usia} + \beta_3 \text{ Pendidikan} \\ + \beta_4 \text{ Status Perkawinan} + \beta_5 \text{ Lama Bekerja} + R \dots\dots\dots (I)$$

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Usia} + \beta_3 \text{ Pendidikan} \\ + \beta_4 \text{ Status Perkawinan} + \beta_5 \text{ Lama Bekerja} + \beta_6 X_1 + R \dots\dots\dots (II)$$

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Usia} + \beta_3 \text{ Pendidikan} \\ + \beta_4 \text{ Status Perkawinan} + \beta_5 \text{ Lama Bekerja} + \beta_5 X_2 + R \dots\dots\dots (III)$$

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Usia} + \beta_3 \text{ Pendidikan} \\ + \beta_4 \text{ Status Perkawinan} + \beta_5 \text{ Lama Bekerja} + \beta_6 X_1 + \beta_7 X_2 + R (IV)$$

Keterangan:

Y	: Produktivitas Kerja
σ	: Konstanta
β_{1-6}	: Koefisien regresi dari tiap-tiap variabel-variabel independen
X_1	: Gaya Kepemimpinan Transformasional
X_2	: Kompensasi
R	: Residual

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011).

3. Uji Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Delta koefisien determinasi (ΔR^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2) yang kecil disebabkan adanya varians error yang semakin besar. Varians error menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar varians error. Varians error muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara/pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Dengan demikian semakin

besar nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen (Suryana, 2009).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah PT. SPORT GLOVE INDONESIA

PT. Sport Glove Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur (memproduksi sarung tangan). PT. Sport Glove Indonesia berlokasi di Sleman, Yogyakarta adalah pengembangan dari pabrik dengan nama yang sama, yang telah berdiri sebelumnya di Tangerang.

PT. Sport Glove Indonesia (PT. SGI) didirikan pada bulan Agustus 2002 di Jalan Kaliurang Km 10, Ngaglik, Sleman Yogyakarta dan pada pertengahan tahun 2003 pindah di Desa Krandon, Pandowoharjo, Sleman, Yogyakarta. Hal ini dilakukan karena rencana pengembangan yang memenag menjadi tujuan utama didirikannya pabrik ini di Yogyakarta. Selain di Indonesia, pabrik ini didirikan juga di beberapa negara lain, salah satunya di India. Pabrik yang berlokasi di Indonesia ini murni digunakan untuk proses produksi, sedangkan untuk proses pemasaran dan kantornya berada di Tangerang.

PT. Sport Glove Indonesia didirikan oleh warga Negara Amerika bernama Mr. Mark C. Roba, yang sekaligus menjabat sebagai pimpinan perusahaan. Dalam pendirian suatu perusahaan yang adanya suatu Anggaran Dasar sebagai modal berdirinya perusahaan tersebut dilakukan

oleh 1 (satu) orang yaitu Mr. Mark C. Roba, sehingga status pemodalannya disebut Penanaman Modal Asing (PMA), dan jenis usahanya termasuk dalam perusahaan *Make To Order*.

2. Lokasi PT Sport Glove Indonesia

Persoalan mengenai dimana pabrik akan didirikan bukanlah suatu hal yang mudah untuk dipecahkan. Lokasi pabrik merupakan salah satu hal yang penting, sebab lokasi pabrik sangatlah menentukan kelancaran proses produksi pada perusahaan tersebut. Pada umumnya ada beberapa kondisi yang akhirnya dapat membawa ke permasalahan penentuan lokasi pabrik, yaitu:

- a. Perluasan pabrik (*Expansion*)
- b. Pemecahan pabrik ke dalam sentral-sentral unit kerja (*decentralization*)
- c. Faktor ekonomis (perubahan pasar, penyedia tenaga kerja, dll.)

Seperti yang sudah diterangkan di atas, bahwa PT. Sport Glove Indonesia didirikan di daerah Sleman, tepatnya di Jalan Kaliurang Km 10, Ngaglik, Sleman, Yogyakarta yang pada akhir bulan Agustus 2003 berpindah tempat di Desa Krandon, Pandowoharjo, Sleman, Yogyakarta.

Alasan dipilihnya lokasi tersebut di daerah Sleman, yaitu karena beberapa aspek antara lain:

a. Aspek Ekonomis

Lokasi PT. Sport Glove Indonesia yang berada di pinggiran kota menyebabkan harga tanah yang masih relatif murah karena masih banyak tanah yang kosong sehingga pada akhirnya biaya pembangunan untuk mengembangkan perusahaan dapat ditekan lebih murah.

b. Aspek Tenaga Kerja

Untuk ukuran tenaga kerja di daerah Yogyakarta masih termasuk murah dan mudah. Hal ini disebabkan UMR yang ditetapkan pemerintah setempat masih termasuk murah.

c. Aspek Transportasi

Pengiriman bahan baku maupun barang jadi menjadi lebih mudah. Hal ini dikarenakan lokasi pabrik yang masih dekat dengan sarana transportasi khususnya bandar udara, dekat dengan jalan utama Jogja-Magelang dan kota lain di sekitar Yogyakarta. Pengiriman bahan baku dan barang sudah jadi dan atau ke luar kota tidak menjadi masalah.

3. Disiplin Kerja

Penarikan karyawan PT. Sport Glove Indonesia dilakukan melalui media masa, kemudian diseleksi. Calon karyawan yang berhasil lolos wawancara dan tes di panggil dan diadakan masa kerja percobaan yang

berlangsung selama 3 (tiga) bulan. Jika calon karyawan tersebut tidak menunjukkan kemampuannya dan tidak memenuhi syarat maka perusahaan langsung memberhentikan, tetapi bila calon karyawan tersebut memenuhi syarat, maka ia langsung diangkat menjadi karyawan tetap.

Pengaturan jam kerja dan jam istirahat yang ada di PT. Sport Glove Indonesia adalah sebagai berikut:

- a. Hari kerja adalah hari Senin sampai dengan hari Sabtu.
- b. Jam kerja hari Senin sampai dengan hari Jumat dimulai pada pukul 08.00 sampai dengan pukul 16.00
- c. Jam kerja pada hari sabtu di mulai pada pukul 08.00 sampai 13.00
- d. Jam istirahat pada pukul 12.00-13.00

Perusahaan juga memberlakukan jam kerja lembur, yang pelaksanaan jam kerja lembur biasanya tergantung dari kebutuhan perusahaan itu sendiri.

Pada perusahaan manufaktur, pembayaran kepada karyawan biasanya dibagi menjadi dua (dua) golongan, yaitu gaji dan upah. Gaji pada umumnya merupakan pembayaran atas jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer dan pegawai tetap, sedangkan upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan.

Penetapan gaji yang berdasarkan hal-hal berikut:

a. Keadilan

Dalam penentuan gaji disesuaikan dengan jabatan dan keterampilan yang dimiliki.

b. Kelayakan

Besarnya penentuan gaji yang diterima minimal sesuai dengan UMR yang ditetapkan oleh pemerintah.

c. Memberikan kedudukan yang kompetitif

Menempatkan jabatan yang sesuai dengan tingkat pendidikan dan keterampilan yang dimiliki karyawan.

Pada perusahaan ini karyawan diberikan fasilitas jaminan sosial berupa program JAMSOSTEK yang meliputi:

a. Fasilitas perawatan dan pengobatan bagi seluruh karyawan dengan menyediakan dokter perusahaan yang berpraktek di rumah.

b. Pemberian cuti kerja.

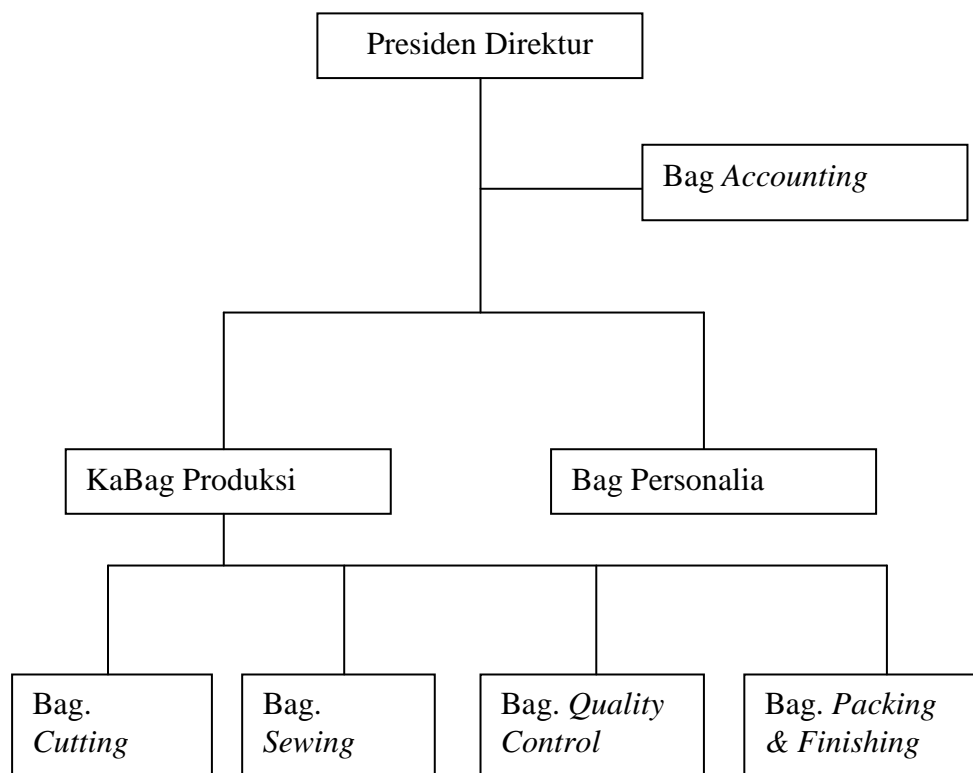
c. Pemberian tunjangan hari raya.

Dana Pensiun Langsung Karyawan (DPLK) diberikan kepada karyawan pada saat karyawan mulai di pensiunkan (biasanya dalam usia 55 tahun). Dana pensiun ini sebenarnya berasal dari hasil tabungan karyawan sendiri ditambah subsidi dari perusahaan. Karyawan mendapatkan potongan pada gajinya untuk ditabung dan oleh perusahaan dialokasikan ke DPLK. Kemudian perusahaan memberikan tambahan tabungan yang juga disebut subsidi perusahaan. Hal ini dilakukan selama

karyawan bekerja di perusahaan dan saat karyawan pensiun, karyawan berhak mengambil tabungan yang berupa buku tabungan dan menikmati hasil tabungannya yang telah ditambah dengan subsidi perusahaan.

4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT. Sport Glove Indonesia adalah sebagai berikut:



Gambar 2 Struktur Organisasi PT. Sport Glove Indonesia

a. Pimpinan perusahaan

Merupakan pimpinan tertinggi dalam perusahaan, mempunyai wewenang dan tanggung jawab yang paling tinggi. Pemimpin perusahaan ini juga merupakan pemilik perusahaan, dan pemimpin

perusahaan ini tidak terikat langsung terhadap kelangsungan jalannya produksi perusahaan.

b. Presiden Direktur

Merupakan pimpinan tertinggi dalam pelaksanaan proses produksi, dan bertanggung jawab penuh secara langsung terhadap jalannya proses produksi perusahaan di seluruh cabang yang ada di Indonesia. Kedudukannya ada di bawah pimpinan perusahaan.

c. Kepala Produksi

Kepala produksi adalah pimpinan tertinggi dalam proses produksi pada masing-masing cabang perusahaan. Kepala produksi melaksanakan dan bertanggung jawab terhadap seluruh aktivitas Divisi Produksi, meliputi bahan persiapan bahan pengerjaan komponen mentah, pengerjaan komponen jadi, penyelesaian barang dan juga pengepakan barang.

d. Kepala Bagian Personalia

Kabag Personalia merupakan pemimpin tertinggi dalam bagian personalia, kedudukannya berada di bawah Kepala Produksi, serta bertugas menyusun dan menerapkan aturan-aturan perusahaan baik untuk pihak internal maupun eksternal, keamanan, ketertiban, transportasi perusahaan dan juga umum serta kegiatan rumah tangga perusahaan. Pada PT. SPORT GLOVE INDONESIA ini, Kepala Bagian Personalia juga merangkap sebagai *Accounting*, sehingga mempunyai tugas melaksanakan dan mengawasi serta bertanggung

jawab terhadap semua pengeluaran dan pemasukan sejumlah dana atau uang melalui kas dan bank, juga terhadap seluruh aspek laporan keuangan, baik untuk pihak internal maupun eksternal.

Fungsi bagian personalia adalah koordinasi karyawan mulai dari rekrutmen, saat bekerja di perusahaan, sampai pension atau keluar dari perusahaan.

e. Kepala Bagian *Cutting*

Bertanggung jawab dan bertugas melaksanakan dan pengawasan pemotongan bahan baku, yang selanjutnya akan di jahit. Efisiensi penggunaan bahan baku tergantung pada bagian pemotongan (*cutting*) ini.

f. Kepala Bagian *Sewing*

KaBag Sewing bertanggung jawab dan bertugas melaksanakan penjahitan bahan baku yang telah di potong pada bagian pemotongan.

g. Kepala Bagian *Quality Control*

Pada bagian ini bertanggung jawab dan bertugas melakukan pengecekan hasil jadi produksi, maupun proses produksi.

h. Kepala Bagian *Packing & Finishing*

Unit ini bertanggung jawab dalam proses pengepakan terhadap produk yang telah melewati proses *quality control* dan telah siap untuk dikirim.

5. Visi dan Misi

a. Visi

- 1) Membantu pemerintah dalam rangka peningkatan hasil devisa Negara dari sector industry non migas.
- 2) Membuka lapangan kerja seluas-luasnya, khususnya untuk masyarakat di daerah Sleman, Yogyakarta, sehingga dapat mengurangi tingkat pengangguran.
- 3) Perusahaan berusaha ikut serta dalam meningkatkan kehidupan perekonomian di yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta.

b. Misi

Misi dari perusahaan ini adalah meningkatkan pendapatan (*income*) perusahaan. Yang diharapkan dari hasil penjualan produk-produknya sehingga dapat menambah kekayaan yang layak bagi pemilik perusahaan dan yang layak juga bagi semua karyawan perusahaan PT. Sport Glove Indonesia.

B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar kuesioner di PT. Sport Glove Indonesia. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 133 responden. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik karyawan PT. Sport Glove Indonesia, analisis statistik deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban karyawan PT. Sport Glove Indonesia. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut.

a. Karakteristik Karyawan PT. Sport Glove Indonesia

Karakteristik karyawan PT. Sport Glove Indonesia yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, pendidikan, usia, status, dan lama kerja. Deskripsi karakteristik karyawan PT. Sport Glove Indonesia disajikan sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik karyawan PT. Sport Glove Indonesia berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 8. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	80	60,2
Perempuan	53	39,8
Jumlah	133	100,0

Sumber: Data Primer 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan PT. Sport Glove Indonesia dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 80 orang (60,2%) dan karyawan PT. Sport Glove Indonesia dengan jenis kelamin

perempuan sebanyak 53 orang (39,8%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan PT. Sport Glove Indonesia berjenis kelamin laki-laki (60,2%), karena karyawan dengan jenis kelamin laki-laki memiliki daya tahan fisik yang lebih tinggi dalam mencapai target produksi sarung tangan.

2) Usia

Deskripsi karakteristik karyawan PT. Sport Glove Indonesia berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 9. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20-30 tahun	35	26,3
31-40 tahun	43	32,3
40-50 tahun	49	36,8
>50 tahun	6	4,5
Jumlah	133	100,0

Sumber: Data Primer 2015

Tabel 9 menunjukkan bahwa karyawan PT. Sport Glove Indonesia berusia 20-30 tahun sebanyak 35 orang (26,3%), karyawan PT. Sport Glove Indonesia berusia 31-40 tahun sebanyak 43 orang (32,3%), karyawan PT. Sport Glove Indonesia berusia 40-50 tahun sebanyak 49 orang (36,8%) dan karyawan PT. Sport Glove Indonesia berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 6 orang (4,5%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan PT. Sport Glove Indonesia berusia 40-50 tahun (36,8%), karena karyawan dengan usia 40-50 tahun memiliki pengalaman lebih dalam teknik bekerja, sehingga dapat menstabilkan kualitas produk keluaran.

3) Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik karyawan PT. Sport Glove Indonesia berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 10. Karakteristik Karyawan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMP	14	10,5
SMA	82	61,7
Diploma	14	10,5
S1	23	17,3
Jumlah	133	100,0

Sumber: Data Primer 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan PT. Sport Glove Indonesia berpendidikan SMP sebanyak 14 orang (10,5%) dan karyawan PT. Sport Glove Indonesia berpendidikan SMA sebanyak 82 orang (61,7%). Karyawan dengan pendidikan Diploma sebanyak 14 orang, serta karyawan dengan pendidikan S1 sebanyak 23 orang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan PT. Sport Glove Indonesia berpendidikan SMA (61,7%), karena meskipun dengan tingkat pendidikan SMA setiap karyawan sudah dibekali pengetahuan yang cukup untuk dapat menunjang kinerja karyawan dan produksi.

4) Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik karyawan PT. Sport Glove Indonesia berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 11. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 5 Tahun	41	30,8
6-10 Tahun	14	10,5
11-15 Tahun	16	12,0
>16 Tahun	62	46,6
Total	133	100,0

Sumber: Data Primer 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan PT. Sport Glove Indonesia yang telah bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 41 orang (30,8%), karyawan PT. Sport Glove Indonesia yang telah bekerja antara 6-10 Tahun sebanyak 14 orang (10,5%), karyawan PT. Sport Glove Indonesia yang telah bekerja antara 11-15 Tahun sebanyak 16 orang (12,0%), dan karyawan PT. Sport Glove Indonesia yang telah bekerja lebih dari 16 tahun sebanyak 62 orang (46,6%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Sport Glove Indonesia telah bekerja antara >16 Tahun (46,6%), karena karyawan mendapat tunjangan kesehatan dan fasilitas perusahaan yang membuat para karyawan bertahan bekerja di PT. Sport Glove Indonesia .

5) Status

Deskripsi karakteristik karyawan PT. Sport Glove Indonesia berdasarkan status disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 12. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Frekuensi	Persentase (%)
Lajang	36	27,1
Menikah	91	68,4
Ceraai	6	4,5
Jumlah	133	100,0

Sumber: Data Primer 2015

Dari data karakteristik responden berdasarkan status, mayoritas karyawan berstatus menikah sebanyak 91 orang (68,4%).

b. Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan karyawan PT. Sport Glove Indonesia mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap produktivitas kerja PT. Sport Glove Indonesia. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

1) Gaya Kepemimpinan Transformasional

Hasil analisis deskriptif pada variabel gaya kepemimpinan transformasional diperoleh nilai minimum sebesar 16; nilai maksimum sebesar 28; mean sebesar 22,57; dan standar deviasi sebesar 3,32. Selanjutnya variabel gaya kepemimpinan transformasional dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional terdiri dari 11 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk

variabel gaya kepemimpinan transformasional disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 13. Kategorisasi Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 25,91$	27	20,3
Sedang	$19,25 \leq X < 25,91$	83	62,4
Rendah	$X < 19,25$	23	17,3
Jumlah		133	100,0

Sumber: Data Primer 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan yang memberikan penilaian terhadap gaya kepemimpinan transformasional manager PT. Sport Glove Indonesia masuk dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 27 orang (20,3%), hal ini berarti bahwa karyawan merasa gaya kepemimpinan transformasional manager PT. Sport Glove Indonesia berkarisma, selalu memberikan motivasi inspiratif, dan memberikan stimulasi intelektual.

Karyawan yang memberikan penilaian terhadap gaya kepemimpinan transformasional manager PT. Sport Glove Indonesia masuk dalam kategori sedang yaitu sebanyak 83 orang (62,4%), hal ini berarti bahwa karyawan merasa gaya kepemimpinan transformasional manager PT. Sport Glove Indonesia belum berkarisma, belum memberikan motivasi inspiratif, dan belum memberikan stimulasi intelektual.

Karyawan yang memberikan penilaian terhadap gaya kepemimpinan transformasional manager manager PT. Sport Glove

Indonesia masuk dalam kategori rendah yaitu sebanyak 23 orang (17,3%), hal ini berarti bahwa karyawan merasa gaya kepemimpinan transformasional manager PT. Sport Glove Indonesia tidak berkarisma, tidak memberikan motivasi inspiratif, dan tidak memberikan stimulasi intelektual.

2) Kompensasi

Hasil analisis deskriptif pada variabel kompensasi diperoleh nilai minimum sebesar 7; nilai maksimum sebesar 16; mean sebesar 11,76; dan standar deviasi sebesar 2,5. Selanjutnya variabel kompensasi dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kompensasi terdiri dari 4 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel kompensasi disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 14. Kategorisasi Variabel Kompensasi

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 14,27$	22	16,5
Sedang	$9,26 \leq X < 14,27$	84	63,2
Rendah	$X < 9,26$	27	20,3
Jumlah		133	100,0

Sumber: Data Primer 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan yang menilai bahwa kompensasi dari perusahaan masuk dalam kategori tinggi sebanyak 22 orang (16,5%), hal ini berarti bahwa kompensasi yang diterima dari PT. Sport Glove Indonesia sesuai dengan produktivitas kerjanya. Karyawan yang menilai bahwa kompensasi dari perusahaan masuk

dalam kategori sedang sebanyak 84 orang (63,2%), hal ini berarti bahwa kompensasi yang diterima dari PT. Sport Glove Indonesia belum sesuai dengan produktivitas kerjanya. Karyawan yang menilai bahwa kompensasi dari perusahaan masuk dalam kategori rendah sebanyak 27 orang (20,3%), hal ini berarti bahwa kompensasi yang diterima dari PT. Sport Glove Indonesia tidak sesuai dengan produktivitas kerjanya.

3) Produktivitas Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan diperoleh nilai minimum sebesar 6; nilai maksimum sebesar 16; mean sebesar 11,63; dan standar deviasi sebesar 2,31. Selanjutnya variabel kinerja karyawan dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan terdiri dari 5 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel kinerja karyawan disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 15. Kategorisasi Variabel Produktivitas Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 13,95$	27	20,3
Sedang	$9,32 \leq X < 13,95$	84	63,2
Rendah	$X < 9,32$	22	16,5
Jumlah		133	100,0

Sumber: Data Primer 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan produktivitas kerja dalam kategori tinggi sebanyak 27 orang (20,3%), hal ini berarti bahwa produktivitas kerja karyawan sudah efektif dan efisien. Karyawan yang menilai produktivitas kerja karyawan dalam kategori sedang

sebanyak 84 orang (63,2%), hal ini berarti bahwa produktivitas kerja karyawan belum efektif dan efisien. Karyawan yang menilai produktivitas kerja karyawan dalam kategori rendah sebanyak 13 orang (16,5%), hal ini berarti bahwa produktivitas kerja karyawan sudah tidak efektif dan efisien.

2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 20.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogrov-smirnov dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 16. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,250	Normal
Kompensasi	0,133	Normal
Produktifitas Kerja	0,101	Normal

Sumber: Data Primer 2015

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada ($\text{sig} > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak (Ghozali, 2011). Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan berikut ini:

Tabel 17. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,491	Linier
Kompensasi	0,082	Linier

Sumber : Data primer 2014

Hasil uji linieritas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($P > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2011: 105). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di berikut ini:

Tabel 18. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,866	1,155	Non Multikolinieritas
Kompensasi	0,866	1,155	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer 2014

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser*. Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik dan tidak memengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas terhadap model regresi pada penelitian ini.

Tabel 19. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,94	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kompensasi	0,492	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap produktifitas kerja karyawan. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*.

Tabel 20. Rangkuman Hasil Analisis Regresi

Independent Variabel	Kinerja Karyawan			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Variabel Kontrol				
Jenis kelamin	0,348**	0,266**	0,285**	0,222**
Usia	0,193**	0,191**	0,152*	0,156*
Pendidikan	0,234**	0,180**	0,213**	0,169**
Status Perkawinan	0,215**	0,162**	0,178**	0,137*
Lama Bekerja	0,236**	0,185**	0,209**	0,168**
Gaya Kepemimpinan Transformasional	-	0,292**		0,254**
Kompensasi	-	-	0,269**	0,232**
R^2	0,660	0,719	0,716	0,746
ΔR^2	0,660**	0,059**	0,056**	0,086**

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Keterangan:

** $p < 0.01$; * $p < 0.05$.

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 20. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada Tabel 20, diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan (0,000) terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar (β) 0,292** (** $p < 0.01$; $p = 0,000$). Kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,059; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 20. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada Tabel 20, diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan (0,000) terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar (β) 0,269** (** $p < 0.01$; $p = 0,000$). Kontribusi pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,056**; maka hipotesis kedua diterima.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Ringkasan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows* dapat dilihat pada Tabel 20. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada Tabel 20, diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional (β) 0,254** (** $p < 0.01$; $p = 0,000$) dan kompensasi (β) 0,232** (** $p < 0.01$; $p = 0,000$) berpengaruh positif dan signifikan (0,000) terhadap produktivitas kerja. Kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,086**, maka hipotesis ketiga diterima.

Tabel 21. Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1.	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.	Terbukti
2.	Kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.	Terbukti
3.	Gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.	Terbukti

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sport Glove Indonesia.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sport Glove Indonesia.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar sebesar (β) 0,292** (** $p < 0.01$; $p = 0,000$). Kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,059; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

Salah satu dari bentuk gaya kepemimpinan adalah kepemimpinan yang bersifat transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai dimensi kharismatik, stimulus intelektual, konsiderasi individual, serta motivasi inspirasional. Jika pemimpin berhasil memengaruhi bawahan dengan visinya, menanamkan karismanya, memotivasi dan menjadi inspirator, menstimulasi intelektual, kreatifitas dan menghargai karyawannya maka dapat dipastikan karyawan akan bekerja dengan baik, sungguh-sungguh dan loyal pada perusahaan sehingga kinerjanya meningkat (Robbins, 2010).

Menurut Robbins (2007) pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing

pengikut. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Jika pemimpin berhasil memengaruhi bawahan dengan visinya, menanamkan karismanya, memotivasi dan menjadi inspirator, menstimulasi intelektual, kreatifitas dan menghargai karyawannya maka dapat dipastikan karyawan akan bekerja dengan baik, sungguh-sungguh dan loyal pada perusahaan sehingga kinerjanya meningkat.

Gaya kepemimpinan yang tepat dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Hal ini bukanlah pekerjaan yang mudah dilakukan, karena efektivitas seorang pemimpin diukur dari pertumbuhan organisasi yang dipimpinnya. Gaya kepemimpinan transformasional PT. Sport Glove Indonesia dapat memengaruhi bawahannya untuk melaksanakan tugas yang diperintahkan. Bawahan secara sukarela akan berperilaku dan berkinerja sesuai tuntutan organisasi melalui arahan pimpinannya. Namun, masih terdapat karyawan yang kurang mendapatkan dukungan dan perhatian dari pimpinan PT. Sport Glove Indonesia, sehingga berakibat pada menurunnya produktivitas karyawan yang kurang optimal.

Gaya kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat dari Siagian (2003) yang mengatakan bahwa keberhasilan suatu

organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Sinaga (2010). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini juga memberikan bukti yang nyata bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sport Glove Indonesia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai sebesar sebesar (β) 0,269** (** $p < 0.01$; $p = 0,000$). Kontribusi pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,056**; maka hipotesis kedua diterima.

Simamora (2006) mendefinisikan: “Kompensasi (compensation) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima

oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi (Simamora, 2006). Perusahaan memberikan kompensasi dengan harapan adanya rasa timbal balik dari karyawan tersebut untuk bekerja dengan prestasi yang baik. Hasibuan (2006) menyatakan bahwa kompensasi yang diterapkan dengan baik akan menciptakan produktifitas kerja karyawan yang maksimal.

Pada PT Sport Glove Indonesia kompensasi yang diberikan berupa gaji bulanan, tunjangan hari raya (THR), jaminan kesehatan karyawan, uang lembur, dan promosi jabatan. Sebagian besar karyawan merasa bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan sudah mencukupi dan sesuai dengan apa yang mereka berikan kepada perusahaan. Hal ini akan membuat karyawan terpuaskan dan akan menunjukkan hubungan yang positif dengan organisasi yang mengarah pada produktivitas kerja. Namun, ada sebagian kecil karyawan yang merasa kompensasi tersebut belum mencukupi, ini terjadi karena tingkat kepuasan karyawan berbeda-beda.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gani (2012) yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sport Glove Indonesia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan ringkasan analisis regresi diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional (β) 0,254** (** $p < 0.01$; $p = 0,000$) dan kompensasi (β) 0,232** (** $p < 0.01$; $p = 0,000$) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,086**, maka hipotesis ketiga diterima.

Definisi produktivitas kerja adalah sebagai pengukuran output berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan input yang berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku dan peralatan. Menurut International Labour Organization (ILO) menyatakan perbandingan antara elemen-elemen produktivitas dengan yang dihasilkan merupakan ukuran produktivitas.

Dalam merangsang dan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja, pemimpin harus memperhatikan gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi kepada karyawan. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan

cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok sehingga dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik (Robbins, 2008).

Produktivitas karyawan terhadap organisasi bukanlah merupakan suatu hal yang terjadi secara sepihak. Dalam hal ini perusahaan dan karyawan harus secara bersama-sama menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencapai produktivitas kerja. Pada PT Sport Glove Indonesia pemimpin transformasional yang memperhatikan dan memberi dukungan kepada karyawan dan disertai dengan pemberian kompensasi secara *financial* dan *non financial* yang mencukupi kepada karyawan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Karyawan yang semula kurang memiliki keseriusan dalam bekerja, namun setelah mendapat dukungan dan perhatian dari pemimpinnya serta merasakan kompensasi yang sesuai semangat kerjanya semakin meningkat. Peningkatan semangat kerja karyawan akan berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas perusahaan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Barata (2010) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama merupakan kemampuan untuk mengkoordinasi dan mengarahkan suatu kelompok ke arah tercapainya produktivitas kerja karyawan.

Pemberian kompensasi dalam suatu perusahaan harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam perusahaan (Simmamora, 2006). Pemberian kompensasi akan memberikan manfaat kepada kedua belah pihak, baik bagi perusahaan maupun kepada pihak karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar sebesar (β) 0,292** (** $p < 0.01$; $p = 0,000$). Kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 5,9%; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai sebesar sebesar (β) 0,269** (** $p < 0.01$; $p = 0,000$). Kontribusi pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 5,6%; maka hipotesis kedua diterima.
3. Gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan ringkasan analisis regresi diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional (β) 0,254** (** $p < 0.01$; $p = 0,000$) dan kompensasi (β) 0,232** (* $p < 0.05$; $p = 0,000$) berpengaruh positif terhadap produktivitas

kerja. Kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap produktivitas sebesar 8,6%

B. Keterbatasan Penelitian

1. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga sangat mungkin datanya bersifat subyektif, akan lebih baik bila dicros cek dengan metode wawancara sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap.
2. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi mempunyai pengaruh positif secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan. Masih ada faktor lain yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan misalnya lingkungan kerja, strategi organisasi, sistem manajemen, budaya organisasi, dan teman sekerja.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penilaian karyawan di PT. Sport Glove Indonesia diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional mendapatkan skor terendah (403) pada indikator Kharisma. Oleh karena itu, manager PT. Sport Glove Indonesia disarankan untuk menumbuhkan motivasi inspiratif dengan cara selalu mendorong karyawannya dalam mencapai tujuan meningkatkan kualitas pimpinan agar dapat

mempengaruhi, mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan bawahannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

2. Berdasarkan hasil penilaian karyawan di PT. Sport Glove Indonesia diketahui bahwa variabel kompensasi mendapatkan skor terendah (389) pada indikator kompensasi nonfinansial. Oleh karena itu, manager PT. Sport Glove Indonesia disarankan untuk memberikan kompensasi tidak hanya kompensasi finansial saja, akan tetapi manager PT. Sport Glove Indonesia juga memberikan kompensasi non finansial seperti promosi jabatan, fasilitas dan lingkungan kerja yang nyaman dan memadai, agar dapat memaksimalkan produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin, Wahyuni. 2012. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Bakrie Telecom Area Makassar.
- Amrullah, Asriyanti. 2012. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar
- Azza , Samrya. 2012. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo Utara
- Barata, Raden Andri. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. LG Innotek Indonesia. Skripsi. Jakarta: Universitas Mercu Buana
- Brahmasari A dan Suprayetno.(2008). “Pengaruh Motivasi Kerja. Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia).”*Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.10, NO. 2: 124-135.*
- Dharma, Agus. 2004. Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis bagi para Supervisor. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Emadzade, Mohammad Kazem, Sobbouh, Ranim, and Nasibeh Jamshidi, Nasibeh. (2012). The Effect of Reward and Motivating on Maintaining and Keeping Human Resources Case Study in Amin Hospital (Isfaha) and Alassad Aljameie (lattakia). *Interdisciplinary Jurnal of Comtemporay Research in Business. Vol.3, No.9, pp 353-358.*
- Fien Vanommeslaeghe, Nele Verniers. UNIVERSITY OF GHENT: 2010, THE IMPACT OF ENHANCING AUTONOMOUS MOTIVATION ON FINANCIAL PERFORMANCE. *Master's Dissertation presented to obtain the degree of Master in Business Economics.*

- Gani, Abdul. 2012. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Konveksi Goldman Kudus.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Girsang, Revandy Caubertin, dkk. Oktober 2014. "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada PT. Murini Sam Sam Kelurahan Pinggir Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis". Faculty of Economic Riau University. JOM FEKOn Vol. 1 No. 2.
- Gomes, Faustino Cordoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET.
- Handoko, Hani T. 1996. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: PT BumiAksara.
- Ibriati Kartika Alimuddin *et all* (2012). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karywan pada PT. Telkom Indonesia, Tbk. Cabang Makassar.
- Indrata, Denny. 2005. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Menurut Persepsi Karyawan AUTO 2000.
- Kadarisman, M. 2012. Manajemen Kompensasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Marta, Ozzy Eka. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Organisasi: Responsiveness Sebagai Variabel Intervening. Universitas Diponegoro: Semarang.
- Mondiani, Tria. (2012), Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero UPJ Semarang.
- MSDM. tersedia di: <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/06/kepemimpinan-transformasional-dan.html>. diunduh pada tanggal 01 Juni 2014.
- Ozutku, Hatice. (2012). The Influence of Intrinsic and Extrinsic Reward on Employee Results. An Empirical Analysis in Turkish Manufacturing Industry. Business and Economics Research Jurnal. Vol. 3. No. 3 pp 29-48.

- Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, dan Timothy A Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinaga, Yusuf Parlinggoman. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Produktivitas Karyawan dengan Motivasi sebagai Intervening Variabel (Studi Pada Karyawan CV. Cahaya Setia Mulia Yogyakarta)*.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2000. *Produktivitas; Apa dan Bagaimana*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Stone, G.A., Russel, R.F., and Patterson, K. *Transformational Versus Servant Leadership: A Difference in Leader Focus*. The Leadership & Organization Development Journal, Vol. 25 No. 4, 2004, pp. 349-361.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. ALFABETA.
- Sulistyo, Joko. (2012). *6 Hari Jago SPSS 17*. Yogyakarta :Cakrawala.
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supartha, Wayan Gede. 2007. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kebijakan Ketenagakerjaan Pemerintah Daerah terhadap Disiplin dan Produktivitas Tenaga Kerja pada Perusahaan Garmen di Kota Denpasar*.
- Tobing, F Saloom. 2006. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Tanaga Kerja pada PT (Persero) Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Polonia Medan*: Universitas Sumatera Utara.

- Trisantana, Rizki. 2008. Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja Agen PT. Danareksa Sekuritas Jakarta: Institut Pertanian Bogor.
- Umar, Husein. 2005. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT SPORT GLOVE
INDONESIA**

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyusunan tugas akhir skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.”

Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan, yang dilakukan dan terbuka. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data yang Bapak/Ibu berikan.

Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian penelitian ini. Atas perhatian Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu.

Hormat Saya,
Peneliti

Defy Kurniawan
NIM: 0940 8141 035

A. Petunjuk Penyelesaian

1. Pilihlah pertanyaan sesuai pendapat Bapak/Ibu tentang keberadaan sikap dan perilaku Bapak/Ibu alami dalam lingkungan kerja.
2. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

B. Identitas Kuesioner

- Nama :(Jika keberatan tidak perlu diisi)
- Jenis Kelamin : (.....) 1) Laki-laki 2) Wanita
- Usia : (.....) 1) 20-30 tahun 2) 31-40 tahun
3) 41-50 tahun 4) >51 tahun
- Pendidikan terakhir : (.....) 1. Sekolah dasar (SD)
2. Sekolah menengah tingkat pertama (SMP)
3. Sekolah menengah tingkat atas (SMA)
4. Diploma
5. Sarjana (S1)
6. Sarjana (S2)
7. Sarjana (S3)
- Status : (.....) 1. Lajang 2. Menikah
3. Cerai
- Lama Bekerja : (.....) 1. < 5 tahun
2. 6-10 tahun
3. 11-15 tahun
4. >16 tahun

No	Produktivitas Kerja	Sangat Setuju	Tidak Setuju	Sangat Setuju	Tidak Setuju
1	Saya yakin bahwa saya dapat melakukan apa pun tugas yang diberikan kepada saya dalam pekerjaan saya	1	2	3	4
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diharapkan	1	2	3	4
3	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	1	2	3	4
4	Saya berhasil dalam mencapai tujuan pekerjaan saya	1	2	3	4

No	Kepemimpinan Transformasional	Sangat Setuju	Tidak Setuju	Sangat Setuju	Tidak Setuju
1	Visi Manajer mendorong saya untuk bekerja lebih baik				
2	Atasan saya mengembangkan berbagai cara untuk mendorong saya agar bekerja lebih baik				
3	Atasan saya membuat saya bangga ketika dapat berteman dengannya				
4	Atasan menekankan saya menggunakan kecerdasan untuk mengatasi berbagai hambatan				
5	Atasan mengharuskan saya memberikan pendapat dengan argumen yang baik				
6	Atasan memiliki misi yang dia berikan kepada saya				
7	Atasan saya mencari tahu apa yang saya inginkan dan membantu saya untuk mendapatkannya				
8	Atasan saya memberikan penghargaan ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik				

No	Kompensasi	Sangat Setuju	Tidak Setuju	Sangat Setuju	Tidak Setuju
1	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan.	1	2	3	4
2	Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya di perusahaan.	1	2	3	4
3	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi.	1	2	3	4
4	Suasana lingkungan kerja saya saat ini sangat nyaman dan membuat saya bergairah dalam bekerja.	1	2	3	4

TERIMA KASIH ATAS WAKTU DAN PARTISIPASI ANDA

DATA VALIDITAS DAN RELIABILITAS

No.	Produktivitas Kerja				Gaya Kepemimpinan								Kompensasi			
	PK1	PK2	PK3	PK4	GK1	GK2	GK3	GK4	GK5	GK6	GK7	GK8	K1	K2	K3	K4
1	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
5	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3
6	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	2	2
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
13	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
16	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
18	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	4	1	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3
21	3	3	3	3	2	2	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3
22	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3
23	3	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	4	4	4	4	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
26	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
27	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	1	3	3	3	4	3
28	4	4	3	4	2	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	3
29	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3
30	3	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3
31	4	4	4	4	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
32	4	4	4	4	2	4	3	4	2	3	4	3	4	4	3	3
33	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
34	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3
35	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
36	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
37	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3

No.	Produktivitas Kerja				Gaya Kepemimpinan								Kompensasi			
	PK1	PK2	PK3	PK4	GK1	GK2	GK3	GK4	GK5	GK6	GK7	GK8	K1	K2	K3	K4
38	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
39	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3
40	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3
41	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
43	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3	3	4	3
46	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3
47	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
48	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
50	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4

DATA PENELITIAN

No.	Produktivitas Kerja					Gaya Kepemimpinan							Kompensasi					
	1	2	3	4	JML	1	2	3	4	5	6	7	JML	1	2	3	4	JML
1	4	3	4	3	14	3	3	4	3	4	3	3	23	3	3	3	3	12
2	3	2	4	3	12	3	4	3	4	3	3	3	23	2	3	3	3	11
3	3	2	3	2	10	3	2	3	3	2	2	3	18	3	2	4	3	12
4	4	4	4	3	15	4	4	4	3	3	4	3	25	3	4	2	4	13
5	2	2	4	2	10	3	4	3	4	4	4	3	25	2	3	3	2	10
6	4	3	2	2	11	3	3	3	3	2	3	3	20	3	4	1	1	9
7	3	2	4	3	12	3	3	3	3	3	3	4	22	4	4	4	3	15
8	1	4	3	3	11	3	4	3	4	3	3	3	23	4	3	2	2	11
9	4	3	1	2	10	4	3	4	4	2	4	4	25	1	1	4	2	8
10	4	3	4	4	15	4	3	4	4	4	3	3	25	3	4	2	4	13
11	4	3	1	1	9	3	3	3	3	3	3	4	22	2	2	3	3	10
12	4	2	2	2	10	3	3	3	3	3	3	4	22	3	2	1	1	7
13	2	3	4	4	13	3	3	2	3	3	3	3	20	3	3	2	2	10
14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	3	4	27	4	3	3	4	14
15	3	3	3	3	12	3	4	3	4	3	3	3	23	2	4	2	3	11
16	4	2	2	2	10	3	2	2	3	2	3	3	18	3	1	3	1	8
17	4	3	2	2	11	3	3	3	3	3	3	3	21	1	1	2	3	7
18	2	1	3	1	7	2	2	2	3	2	2	3	16	3	2	2	2	9
19	4	4	1	2	11	4	3	4	3	3	3	2	22	1	1	1	4	7
20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	4	4	14
21	4	2	2	1	9	2	3	1	3	3	2	3	17	2	2	3	2	9
22	4	3	2	2	11	3	3	2	3	3	3	4	21	3	3	3	3	12
23	4	3	1	1	9	4	3	3	3	3	3	3	22	3	4	2	1	10
24	3	3	1	1	8	3	3	3	2	2	3	2	18	2	2	2	2	8
25	3	3	3	2	11	3	3	2	3	3	3	3	20	3	4	4	4	15
26	3	3	3	3	12	3	3	4	3	3	3	3	22	3	3	2	2	10
27	4	3	2	1	10	3	3	3	4	1	3	4	21	3	3	1	2	9
28	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28	4	2	3	3	12
29	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	3	4	27	3	3	4	3	13
30	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	3	4	13
31	4	3	3	4	14	3	3	4	3	4	4	3	24	4	4	4	4	16
32	3	3	4	4	14	4	4	4	4	4	4	4	28	2	2	3	3	10
33	3	4	2	2	11	3	3	2	3	3	3	4	21	3	3	2	2	10
34	4	2	2	2	10	2	3	3	2	3	2	3	18	3	3	3	4	13
35	3	4	2	4	13	4	3	4	3	3	3	4	24	3	3	3	3	12
36	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	2	3	11
37	3	3	3	4	13	4	4	4	4	4	4	3	27	2	2	3	2	9

No.	Produktivitas Kerja					Gaya Kepemimpinan								Kompensasi				
	1	2	3	4	JML	1	2	3	4	5	6	7	JML	1	2	3	4	JML
38	3	3	1	3	10	3	3	2	3	3	3	3	20	3	3	2	2	10
39	3	2	2	2	9	2	3	2	3	3	2	3	18	4	4	1	1	10
40	3	3	2	3	11	3	3	2	3	3	3	3	20	3	2	4	4	13
41	4	2	2	1	9	3	3	3	3	3	2	3	20	2	2	3	3	10
42	4	4	1	1	10	3	3	2	3	3	3	3	20	3	1	3	1	8
43	3	4	4	4	15	4	3	4	4	4	3	3	25	4	4	3	3	14
44	3	1	1	1	6	3	3	3	2	2	2	3	18	2	1	2	2	7
45	3	3	3	3	12	3	3	1	4	1	3	3	18	4	4	3	4	15
46	4	4	3	4	15	3	3	3	4	4	4	4	25	3	3	4	3	13
47	3	3	2	2	10	3	3	2	3	3	3	3	20	1	1	4	2	8
48	4	4	1	1	10	3	3	3	3	3	3	3	21	2	2	3	2	9
49	2	2	4	4	12	3	3	2	3	3	3	4	21	3	4	4	4	15
50	1	1	3	2	7	2	2	2	3	2	2	3	16	1	2	3	2	8
51	1	2	4	3	10	4	4	4	4	4	3	3	26	2	3	3	3	11
52	1	4	4	1	10	2	2	2	3	2	2	3	16	2	2	3	2	9
53	4	3	4	2	13	4	3	3	3	3	3	4	23	4	4	4	1	13
54	4	4	4	3	15	3	3	3	4	4	4	4	25	3	3	4	4	14
55	1	3	4	3	11	2	2	2	3	2	2	3	16	2	3	3	4	12
56	1	3	4	1	9	3	3	2	3	3	3	3	20	2	2	2	2	8
57	4	3	4	3	14	4	4	4	4	4	3	4	27	3	3	4	3	13
58	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16
59	2	2	4	3	11	4	4	4	4	4	3	4	27	3	3	3	3	12
60	2	4	4	4	14	4	4	4	4	4	3	4	27	3	4	3	4	14
61	3	2	4	3	12	4	4	3	4	4	4	4	27	3	2	3	3	11
62	3	2	3	4	12	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	2	2	10
63	2	1	4	2	9	4	4	1	4	4	4	3	24	2	2	3	2	9
64	2	1	3	3	9	3	3	1	3	3	3	3	19	2	2	3	3	10
65	2	2	4	2	10	4	4	4	4	4	4	4	28	3	2	2	2	9
66	3	3	4	2	12	3	3	4	4	4	3	3	24	2	3	4	3	12
67	3	3	2	3	11	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	3	4	14
68	2	2	3	1	8	2	2	2	3	2	2	3	16	3	2	3	3	11
69	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	2	2	19	3	3	4	2	12
70	2	3	2	2	9	3	3	1	3	3	3	4	20	2	2	3	2	9
71	4	3	4	4	15	3	4	3	4	4	4	4	26	4	4	3	3	14
72	3	4	3	4	14	4	4	4	4	3	2	3	24	3	3	3	3	12
73	3	4	3	4	14	4	3	3	3	3	2	4	22	3	3	4	4	14
74	3	3	2	3	11	2	2	2	3	2	2	3	16	3	4	3	3	13
75	3	3	4	4	14	4	4	3	3	3	3	4	24	3	4	2	4	13
76	2	3	2	2	9	3	3	3	3	2	3	3	20	4	2	3	3	12

No.	Produktivitas Kerja					Gaya Kepemimpinan								Kompensasi				
	1	2	3	4	JML	1	2	3	4	5	6	7	JML	1	2	3	4	JML
77	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16
78	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	4	4	16
79	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	4	4	16
80	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16
81	1	1	4	2	8	3	4	3	4	3	3	3	23	4	2	1	1	8
82	3	3	3	4	13	4	3	3	3	3	4	3	23	3	4	2	4	13
83	4	4	2	2	12	4	3	4	4	4	3	4	26	4	4	2	2	12
84	3	1	3	3	10	4	3	2	2	3	3	2	19	3	4	2	3	12
85	3	4	3	3	13	4	4	4	4	4	3	3	26	2	2	3	4	11
86	2	3	3	2	10	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	1	4	11
87	1	1	3	3	8	3	3	2	3	3	3	3	20	3	3	3	3	12
88	2	4	4	2	12	3	3	4	3	3	3	3	22	2	3	1	1	7
89	2	2	4	4	12	4	3	4	4	4	2	4	25	4	3	3	3	13
90	3	3	3	4	13	4	4	3	4	4	3	3	25	4	4	4	4	16
91	2	1	3	1	7	2	3	3	3	3	2	3	19	3	3	3	3	12
92	1	1	3	3	8	3	4	2	3	4	3	3	22	4	2	1	1	8
93	2	2	4	4	12	3	3	3	2	2	2	3	18	4	3	4	4	15
94	3	3	3	3	12	3	3	3	4	3	4	3	23	4	3	4	3	14
95	2	2	4	4	12	3	3	4	4	4	3	3	24	3	4	3	4	14
96	3	3	4	3	13	3	3	4	4	4	3	3	24	4	4	4	4	16
97	2	4	3	4	13	3	3	4	3	3	4	3	23	4	4	4	4	16
98	2	2	3	3	10	3	3	3	4	3	4	3	23	3	2	3	3	11
99	2	2	4	3	11	4	4	3	3	3	3	4	24	3	2	3	3	11
100	3	3	4	3	13	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	12
101	2	1	1	3	7	3	3	1	3	3	3	3	19	4	2	1	1	8
102	3	3	4	3	13	3	3	3	3	3	3	4	22	3	3	3	3	12
103	2	3	4	4	13	4	4	3	3	3	3	4	24	4	3	4	4	15
104	4	2	4	2	12	3	4	3	4	4	4	3	25	2	3	4	3	12
105	3	2	3	2	10	3	3	4	4	4	3	3	24	3	3	2	2	10
106	2	4	3	4	13	3	3	3	3	3	4	4	23	3	2	4	2	11
107	2	3	3	3	11	3	4	3	4	3	3	3	23	3	3	4	4	14
108	3	4	4	3	14	4	4	3	4	4	3	3	25	4	3	4	4	15
109	2	3	3	4	12	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	2	2	10
110	3	3	3	4	13	4	4	4	4	4	2	3	25	3	3	4	4	14
111	2	2	3	3	10	3	3	3	3	3	3	4	22	3	2	1	1	7
112	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	12
113	4	2	3	2	11	3	3	1	3	3	3	3	19	2	3	2	4	11
114	3	2	4	2	11	4	4	2	4	4	4	3	25	4	4	3	4	15
115	3	4	4	2	13	3	3	3	3	3	3	3	21	3	4	2	4	13

No.	Produktivitas Kerja					Gaya Kepemimpinan								Kompensasi				
	1	2	3	4	JML	1	2	3	4	5	6	7	JML	1	2	3	4	JML
116	3	3	3	2	11	2	2	2	3	2	2	3	16	4	3	3	3	13
117	3	3	3	3	12	3	4	4	4	4	3	3	25	3	3	4	3	13
118	2	3	3	3	11	4	3	4	4	4	4	3	26	3	4	3	3	13
119	2	1	4	3	10	4	4	4	4	4	3	4	27	2	3	2	4	11
120	2	3	4	3	12	2	2	2	3	2	2	3	16	2	2	3	3	10
121	2	3	2	2	9	3	3	3	3	3	3	3	21	2	4	3	3	12
122	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	4	3	13
123	2	4	3	3	12	4	3	3	4	3	3	3	23	3	2	4	2	11
124	2	4	3	4	13	3	3	3	3	3	3	3	21	2	4	3	3	12
125	3	3	4	4	14	4	4	3	4	4	3	3	25	4	4	3	4	15
126	1	1	4	2	8	3	3	3	3	2	3	3	20	4	4	4	4	16
127	3	3	3	4	13	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16
128	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	2	3	13
129	3	2	3	3	11	3	3	3	3	3	3	3	21	4	3	4	4	15
130	3	2	3	3	11	4	4	2	4	4	4	4	26	1	1	4	4	10
131	3	2	3	3	11	4	4	3	3	3	3	4	24	2	4	3	3	12
132	3	3	3	2	11	4	4	3	3	3	3	4	24	3	4	4	4	15
133	2	2	3	3	10	3	3	3	3	3	3	3	21	2	4	1	1	8
	382	376	413	376	1547	438	436	403	451	426	408	441	3003	394	392	389	390	1565

DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Jenis_Kelamin	Usia	Pendidikan	Status	Lama_Kerja
1	Laki-laki	41-50 tahun	SMP	Menikah	11-15 tahun
2	Laki-laki	31-40 tahun	S1	Menikah	>16 tahun
3	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	Menikah	< 5 tahun
4	Perempuan	41-50 tahun	SMA	Menikah	>16 tahun
5	Laki-laki	20-30 tahun	SMA	Lajang	< 5 tahun
6	Laki-laki	31-40 tahun	S1	Cerai	< 5 tahun
7	Laki-laki	31-40 tahun	Diploma	Menikah	< 5 tahun
8	Laki-laki	20-30 tahun	SMA	Lajang	< 5 tahun
9	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	< 5 tahun
10	Perempuan	41-50 tahun	Diploma	Menikah	>16 tahun
11	Laki-laki	20-30 tahun	SMA	Menikah	< 5 tahun
12	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	< 5 tahun
13	Perempuan	20-30 tahun	SMA	Lajang	>16 tahun
14	Perempuan	>50 tahun	S1	Menikah	>16 tahun
15	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	>16 tahun
16	Laki-laki	20-30 tahun	SMA	Lajang	6-10 tahun
17	Perempuan	20-30 tahun	S1	Lajang	< 5 tahun
18	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Lajang	< 5 tahun
19	Laki-laki	31-40 tahun	SMP	Menikah	11-15 tahun
20	Perempuan	41-50 tahun	S1	Menikah	>16 tahun
21	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	< 5 tahun
22	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	>16 tahun
23	Laki-laki	20-30 tahun	SMA	Lajang	< 5 tahun
24	Laki-laki	31-40 tahun	SMP	Lajang	< 5 tahun
25	Laki-laki	41-50 tahun	Diploma	Menikah	< 5 tahun
26	Laki-laki	20-30 tahun	SMA	Lajang	< 5 tahun
27	Laki-laki	20-30 tahun	SMA	Menikah	6-10 tahun
28	Perempuan	41-50 tahun	Diploma	Menikah	6-10 tahun
29	Perempuan	41-50 tahun	S1	Menikah	11-15 tahun
30	Perempuan	41-50 tahun	S1	Menikah	>16 tahun
31	Perempuan	41-50 tahun	SMA	Menikah	>16 tahun
32	Perempuan	41-50 tahun	SMA	Menikah	>16 tahun
33	Perempuan	31-40 tahun	SMA	Menikah	>16 tahun
34	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Lajang	11-15 tahun
35	Perempuan	20-30 tahun	S1	Lajang	>16 tahun
36	Perempuan	41-50 tahun	S1	Menikah	>16 tahun
37	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	Menikah	11-15 tahun
38	Perempuan	31-40 tahun	SMA	Menikah	11-15 tahun

No	Jenis_Kelamin	Usia	Pendidikan	Status	Lama_Kerja
39	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	11-15 tahun
40	Perempuan	31-40 tahun	SMA	Menikah	6-10 tahun
41	Laki-laki	31-40 tahun	SMP	Menikah	6-10 tahun
42	Laki-laki	20-30 tahun	SMA	Lajang	6-10 tahun
43	Perempuan	41-50 tahun	S1	Menikah	>16 tahun
44	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Lajang	6-10 tahun
45	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	11-15 tahun
46	Perempuan	41-50 tahun	S1	Menikah	>16 tahun
47	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	11-15 tahun
48	Perempuan	20-30 tahun	Diploma	Menikah	6-10 tahun
49	Laki-laki	31-40 tahun	SMP	Menikah	6-10 tahun
50	Laki-laki	20-30 tahun	SMP	Lajang	< 5 tahun
51	Laki-laki	31-40 tahun	SMP	Menikah	11-15 tahun
52	Laki-laki	>50 tahun	S1	Menikah	>16 tahun
53	Perempuan	41-50 tahun	SMA	Menikah	>16 tahun
54	Perempuan	41-50 tahun	S1	Menikah	>16 tahun
55	Perempuan	20-30 tahun	SMA	Lajang	< 5 tahun
56	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Lajang	< 5 tahun
57	Laki-laki	>50 tahun	Diploma	Menikah	>16 tahun
58	Perempuan	>50 tahun	S1	Cerai	6-10 tahun
59	Laki-laki	41-50 tahun	S1	Menikah	>16 tahun
60	Laki-laki	41-50 tahun	Diploma	Menikah	>16 tahun
61	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	>16 tahun
62	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	>16 tahun
63	Laki-laki	20-30 tahun	SMA	Lajang	< 5 tahun
64	Laki-laki	20-30 tahun	SMA	Menikah	< 5 tahun
65	Perempuan	31-40 tahun	SMA	Menikah	>16 tahun
66	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	Lajang	>16 tahun
67	Perempuan	20-30 tahun	S1	Lajang	< 5 tahun
68	Laki-laki	20-30 tahun	SMA	Lajang	< 5 tahun
69	Laki-laki	31-40 tahun	SMP	Menikah	11-15 tahun
70	Laki-laki	20-30 tahun	SMA	Menikah	< 5 tahun
71	Perempuan	41-50 tahun	S1	Menikah	>16 tahun
72	Laki-laki	>50 tahun	SMA	Menikah	>16 tahun
73	Perempuan	>50 tahun	SMA	Menikah	>16 tahun
74	Laki-laki	31-40 tahun	S1	Menikah	< 5 tahun
75	Perempuan	41-50 tahun	Diploma	Menikah	>16 tahun
76	Laki-laki	20-30 tahun	SMA	Menikah	< 5 tahun
77	Perempuan	41-50 tahun	S1	Cerai	11-15 tahun
78	Perempuan	41-50 tahun	Diploma	Cerai	>16 tahun

No	Jenis_Kelamin	Usia	Pendidikan	Status	Lama_Kerja
79	Perempuan	41-50 tahun	S1	Cerai	>16 tahun
80	Perempuan	41-50 tahun	S1	Cerai	>16 tahun
81	Laki-laki	20-30 tahun	SMA	Lajang	< 5 tahun
82	Perempuan	20-30 tahun	SMA	Menikah	< 5 tahun
83	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	>16 tahun
84	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	Lajang	>16 tahun
85	Perempuan	20-30 tahun	SMA	Menikah	< 5 tahun
86	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	Menikah	>16 tahun
87	Laki-laki	20-30 tahun	SMA	Lajang	< 5 tahun
88	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	11-15 tahun
89	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	11-15 tahun
90	Perempuan	31-40 tahun	SMA	Menikah	>16 tahun
91	Laki-laki	31-40 tahun	SMP	Lajang	6-10 tahun
92	Laki-laki	20-30 tahun	SMA	Lajang	6-10 tahun
93	Laki-laki	20-30 tahun	SMP	Menikah	11-15 tahun
94	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	>16 tahun
95	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	>16 tahun
96	Perempuan	31-40 tahun	SMA	Menikah	>16 tahun
97	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	>16 tahun
98	Perempuan	20-30 tahun	Diploma	Menikah	6-10 tahun
99	Perempuan	41-50 tahun	SMP	Menikah	6-10 tahun
100	Perempuan	41-50 tahun	SMP	Menikah	>16 tahun
101	Laki-laki	31-40 tahun	SMP	Lajang	< 5 tahun
102	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	Menikah	>16 tahun
103	Perempuan	41-50 tahun	SMA	Menikah	>16 tahun
104	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	>16 tahun
105	Perempuan	20-30 tahun	SMA	Lajang	< 5 tahun
106	Laki-laki	41-50 tahun	S1	Menikah	< 5 tahun
107	Laki-laki	31-40 tahun	Diploma	Menikah	< 5 tahun
108	Perempuan	41-50 tahun	SMA	Lajang	>16 tahun
109	Laki-laki	41-50 tahun	S1	Menikah	>16 tahun
110	Laki-laki	41-50 tahun	Diploma	Menikah	>16 tahun
111	Perempuan	41-50 tahun	SMA	Menikah	>16 tahun
112	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	Menikah	>16 tahun
113	Perempuan	20-30 tahun	SMA	Lajang	< 5 tahun
114	Perempuan	20-30 tahun	SMA	Lajang	< 5 tahun
115	Perempuan	41-50 tahun	SMA	Menikah	>16 tahun
116	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	Lajang	>16 tahun
117	Perempuan	20-30 tahun	SMA	Lajang	< 5 tahun
118	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	Menikah	>16 tahun

No	Jenis_Kelamin	Usia	Pendidikan	Status	Lama_Kerja
119	Laki-laki	31-40 tahun	SMP	Menikah	11-15 tahun
120	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	Menikah	>16 tahun
121	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	Menikah	< 5 tahun
122	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	>16 tahun
123	Perempuan	20-30 tahun	SMA	Lajang	>16 tahun
124	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	Menikah	< 5 tahun
125	Perempuan	41-50 tahun	Diploma	Menikah	>16 tahun
126	Laki-laki	20-30 tahun	SMA	Lajang	< 5 tahun
127	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	Menikah	>16 tahun
128	Laki-laki	41-50 tahun	Diploma	Menikah	>16 tahun
129	Perempuan	41-50 tahun	SMA	Menikah	>16 tahun
130	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	Menikah	>16 tahun
131	Perempuan	20-30 tahun	SMA	Lajang	< 5 tahun
132	Perempuan	20-30 tahun	SMA	Lajang	< 5 tahun
133	Perempuan	31-40 tahun	SMA	Menikah	>16 tahun

DATA KATEGORISASI

No	Produktivitas Kerja	KTG	Gaya Kepemimpinan	KTG	Kompensasi	KTG
1	14	Tinggi	23	Sedang	12	Sedang
2	12	Sedang	23	Sedang	11	Sedang
3	10	Sedang	18	Rendah	12	Sedang
4	15	Tinggi	25	Sedang	13	Sedang
5	10	Sedang	25	Sedang	10	Sedang
6	11	Sedang	20	Sedang	9	Rendah
7	12	Sedang	22	Sedang	15	Tinggi
8	11	Sedang	23	Sedang	11	Sedang
9	10	Sedang	25	Sedang	8	Rendah
10	15	Tinggi	25	Sedang	13	Sedang
11	9	Rendah	22	Sedang	10	Sedang
12	10	Sedang	22	Sedang	7	Rendah
13	13	Sedang	20	Sedang	10	Sedang
14	16	Tinggi	27	Tinggi	14	Sedang
15	12	Sedang	23	Sedang	11	Sedang
16	10	Sedang	18	Rendah	8	Rendah
17	11	Sedang	21	Sedang	7	Rendah
18	7	Rendah	16	Rendah	9	Rendah
19	11	Sedang	22	Sedang	7	Rendah
20	16	Tinggi	28	Tinggi	14	Sedang
21	9	Rendah	17	Rendah	9	Rendah
22	11	Sedang	21	Sedang	12	Sedang
23	9	Rendah	22	Sedang	10	Sedang
24	8	Rendah	18	Rendah	8	Rendah
25	11	Sedang	20	Sedang	15	Tinggi
26	12	Sedang	22	Sedang	10	Sedang
27	10	Sedang	21	Sedang	9	Rendah
28	16	Tinggi	28	Tinggi	12	Sedang
29	16	Tinggi	27	Tinggi	13	Sedang
30	16	Tinggi	28	Tinggi	13	Sedang
31	14	Tinggi	24	Sedang	16	Tinggi
32	14	Tinggi	28	Tinggi	10	Sedang
33	11	Sedang	21	Sedang	10	Sedang
34	10	Sedang	18	Rendah	13	Sedang
35	13	Sedang	24	Sedang	12	Sedang
36	16	Tinggi	28	Tinggi	11	Sedang
37	13	Sedang	27	Tinggi	9	Rendah

No	Produktivitas Kerja	KTG	Gaya Kepemimpinan	KTG	Kompensasi	KTG
38	10	Sedang	20	Sedang	10	Sedang
39	9	Rendah	18	Rendah	10	Sedang
40	11	Sedang	20	Sedang	13	Sedang
41	9	Rendah	20	Sedang	10	Sedang
42	10	Sedang	20	Sedang	8	Rendah
43	15	Tinggi	25	Sedang	14	Sedang
44	6	Rendah	18	Rendah	7	Rendah
45	12	Sedang	18	Rendah	15	Tinggi
46	15	Tinggi	25	Sedang	13	Sedang
47	10	Sedang	20	Sedang	8	Rendah
48	10	Sedang	21	Sedang	9	Rendah
49	12	Sedang	21	Sedang	15	Tinggi
50	7	Rendah	16	Rendah	8	Rendah
51	10	Sedang	26	Tinggi	11	Sedang
52	10	Sedang	16	Rendah	9	Rendah
53	13	Sedang	23	Sedang	13	Sedang
54	15	Tinggi	25	Sedang	14	Sedang
55	11	Sedang	16	Rendah	12	Sedang
56	9	Rendah	20	Sedang	8	Rendah
57	14	Tinggi	27	Tinggi	13	Sedang
58	16	Tinggi	28	Tinggi	16	Tinggi
59	11	Sedang	27	Tinggi	12	Sedang
60	14	Tinggi	27	Tinggi	14	Sedang
61	12	Sedang	27	Tinggi	11	Sedang
62	12	Sedang	21	Sedang	10	Sedang
63	9	Rendah	24	Sedang	9	Rendah
64	9	Rendah	19	Rendah	10	Sedang
65	10	Sedang	28	Tinggi	9	Rendah
66	12	Sedang	24	Sedang	12	Sedang
67	11	Sedang	28	Tinggi	14	Sedang
68	8	Rendah	16	Rendah	11	Sedang
69	12	Sedang	19	Rendah	12	Sedang
70	9	Rendah	20	Sedang	9	Rendah
71	15	Tinggi	26	Tinggi	14	Sedang
72	14	Tinggi	24	Sedang	12	Sedang
73	14	Tinggi	22	Sedang	14	Sedang
74	11	Sedang	16	Rendah	13	Sedang
75	14	Tinggi	24	Sedang	13	Sedang
76	9	Rendah	20	Sedang	12	Sedang

No	Produktivitas Kerja	KTG	Gaya Kepemimpinan	KTG	Kompensasi	KTG
77	16	Tinggi	28	Tinggi	16	Tinggi
78	16	Tinggi	27	Tinggi	16	Tinggi
79	16	Tinggi	27	Tinggi	16	Tinggi
80	16	Tinggi	28	Tinggi	16	Tinggi
81	8	Rendah	23	Sedang	8	Rendah
82	13	Sedang	23	Sedang	13	Sedang
83	12	Sedang	26	Tinggi	12	Sedang
84	10	Sedang	19	Rendah	12	Sedang
85	13	Sedang	26	Tinggi	11	Sedang
86	10	Sedang	21	Sedang	11	Sedang
87	8	Rendah	20	Sedang	12	Sedang
88	12	Sedang	22	Sedang	7	Rendah
89	12	Sedang	25	Sedang	13	Sedang
90	13	Sedang	25	Sedang	16	Tinggi
91	7	Rendah	19	Rendah	12	Sedang
92	8	Rendah	22	Sedang	8	Rendah
93	12	Sedang	18	Rendah	15	Tinggi
94	12	Sedang	23	Sedang	14	Sedang
95	12	Sedang	24	Sedang	14	Sedang
96	13	Sedang	24	Sedang	16	Tinggi
97	13	Sedang	23	Sedang	16	Tinggi
98	10	Sedang	23	Sedang	11	Sedang
99	11	Sedang	24	Sedang	11	Sedang
100	13	Sedang	21	Sedang	12	Sedang
101	7	Rendah	19	Rendah	8	Rendah
102	13	Sedang	22	Sedang	12	Sedang
103	13	Sedang	24	Sedang	15	Tinggi
104	12	Sedang	25	Sedang	12	Sedang
105	10	Sedang	24	Sedang	10	Sedang
106	13	Sedang	23	Sedang	11	Sedang
107	11	Sedang	23	Sedang	14	Sedang
108	14	Tinggi	25	Sedang	15	Tinggi
109	12	Sedang	21	Sedang	10	Sedang
110	13	Sedang	25	Sedang	14	Sedang
111	10	Sedang	22	Sedang	7	Rendah
112	12	Sedang	21	Sedang	12	Sedang
113	11	Sedang	19	Rendah	11	Sedang
114	11	Sedang	25	Sedang	15	Tinggi
115	13	Sedang	21	Sedang	13	Sedang

No	Produktivitas Kerja	KTG	Gaya Kepemimpinan	KTG	Kompensasi	KTG
116	11	Sedang	16	Rendah	13	Sedang
117	12	Sedang	25	Sedang	13	Sedang
118	11	Sedang	26	Tinggi	13	Sedang
119	10	Sedang	27	Tinggi	11	Sedang
120	12	Sedang	16	Rendah	10	Sedang
121	9	Rendah	21	Sedang	12	Sedang
122	12	Sedang	21	Sedang	13	Sedang
123	12	Sedang	23	Sedang	11	Sedang
124	13	Sedang	21	Sedang	12	Sedang
125	14	Tinggi	25	Sedang	15	Tinggi
126	8	Rendah	20	Sedang	16	Tinggi
127	13	Sedang	28	Tinggi	16	Tinggi
128	11	Sedang	21	Sedang	13	Sedang
129	11	Sedang	21	Sedang	15	Tinggi
130	11	Sedang	26	Tinggi	10	Sedang
131	11	Sedang	24	Sedang	12	Sedang
132	11	Sedang	24	Sedang	15	Tinggi
133	10	Sedang	21	Sedang	8	Rendah

HASIL UJI VALIDITAS CFA (TAHAP 1)

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.705
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	666.125
	df	120
	Sig.	.000

Rotated Component Matrix

	Component		
	1	2	3
PK1		.905	
PK2		.890	
PK3		.850	
PK4		.871	
GK1	.553		
GK2	.905		
GK3	.903		
GK4	.915		
GK5	.457		
GK6	.882		
GK7	.831		
GK8	.562		
K1			.875
K2			.785
K3			.848
K4			.872

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

HASIL UJI VALIDITAS CFA (TAHAP 2)

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.711
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	643.402
	df	105
	Sig.	.000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
PK1		.899	
PK2		.879	
PK3		.856	
PK4		.880	
GK1	.545		
GK2	.909		
GK3	.895		
GK4	.933		
GK6	.895		
GK7	.858		
GK8	.561		
K1			.872
K2			.787
K3			.849
K4			.881

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

HASIL UJI RELIABILITAS

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

1. PRODUKTIVITAS KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	4

2. KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (TAHAP 1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	8

3. KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (TAHAP 2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	7

4. KOMPENSASI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	4

HASIL UJI KARAKTERSTIK RESPONDEN

Frequencies

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	80	60,2	60,2	60,2
	Perempuan	53	39,8	39,8	100,0
	Total	133	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	35	26,3	26,3	26,3
	31-40 tahun	43	32,3	32,3	58,6
	41-50 tahun	49	36,8	36,8	95,5
	>50 tahun	6	4,5	4,5	100,0
	Total	133	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	14	10,5	10,5	10,5
	SMA	82	61,7	61,7	72,2
	Diploma	14	10,5	10,5	82,7
	S1	23	17,3	17,3	100,0
	Total	133	100,0	100,0	

Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lajang	36	27,1	27,1	27,1
	Menikah	91	68,4	68,4	95,5
	Cerai	6	4,5	4,5	100,0
	Total	133	100,0	100,0	

Lama_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 tahun	41	30,8	30,8	30,8
	6-10 tahun	14	10,5	10,5	41,4
	11-15 tahun	16	12,0	12,0	53,4
	>16 tahun	62	46,6	46,6	100,0
	Total	133	100,0	100,0	

HASIL UJI DESKRIPTIF

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Produktivitas_Kerja	133	6,00	16,00	11,6316	2,31423
Gaya_Kepemimpinan	133	16,00	28,00	22,5789	3,32851
Kompensasi	133	7,00	16,00	11,7669	2,50722
Valid N (listwise)	133				

RUMUS PERHITUNGAN KATEGORISASI

Produktivitas_Kerja				
Mi		=	11,63	
Sdi		=	2,31	
Tinggi	: $X \geq M + SD$			
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	: $X < M - SD$			
Kategori		Skor		
Tinggi	:	$X \geq 13,95$		
Sedang	:	$9,32 \leq X < 13,95$		
Rendah	:	$X < 9,32$		

Gaya_Kepemimpinan				
Mi		=	22,58	
Sdi		=	3,33	
Tinggi	: $X \geq M + SD$			
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	: $X < M - SD$			
Kategori		Skor		
Tinggi	:	$X \geq 25,91$		
Sedang	:	$19,25 \leq X < 25,91$		
Rendah	:	$X < 19,25$		

Kompensasi				
Mi		=	11,77	
Sdi		=	2,51	
Tinggi	: $X \geq M + SD$			
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	: $X < M - SD$			
Kategori		Skor		
Tinggi	:	X	\geq	14,27
Sedang	:	9,26	\leq	X < 14,27
Rendah	:	X	$<$	9,26

HASIL UJI KATEGORISASI

Frequency

Produktivitas_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	27	20,3	20,3	20,3
Sedang	84	63,2	63,2	83,5
Rendah	22	16,5	16,5	100,0
Total	133	100,0	100,0	

Gaya_Kepemimpinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	27	20,3	20,3	20,3
Sedang	83	62,4	62,4	82,7
Rendah	23	17,3	17,3	100,0
Total	133	100,0	100,0	

Kompensasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	22	16,5	16,5	16,5
Sedang	84	63,2	63,2	79,7
Rendah	27	20,3	20,3	100,0
Total	133	100,0	100,0	

HASIL UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Produktiv itas_ Kerja	Gaya_ Kepemim pinan	Kompensasi
N		133	133	133
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	11,6316	22,5789	11,7669
	Std. Dev iation	2,31423	3,32851	2,50722
Most Extreme Differences	Absolute	,106	,088	,101
	Positive	,106	,088	,083
	Negativ e	-,075	-,082	-,101
Kolmogorov-Smirnov Z		1,222	1,019	1,164
Asy mp. Sig. (2-tailed)		,101	,250	,133

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated f rom data.

HASIL UJI LINIERITAS

Means

Produktivitas_Kerja * Gaya_Kepemimpinan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas_Kerja * Gaya_Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	327,776	12	27,315	8,645	,000
		Linearity	294,593	1	294,593	93,233	,000
		Deviation from Linearity	33,182	11	3,017	,955	,491
	Within Groups		379,172	120	3,160		
Total			706,947	132			

Produktivitas_Kerja * Kompensasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas_Kerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	294,246	9	32,694	9,744	,000
		Linearity	245,758	1	245,758	73,245	,000
		Deviation from Linearity	48,488	8	6,061	1,806	,082
	Within Groups		412,702	123	3,355		
Total			706,947	132			

HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi, Gaya_Kepemimpinan	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,749 ^a	,561	,554	1,54581

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya_Kepemimpinan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	396,307	2	198,153	82,925	,000 ^a
	Residual	310,641	130	2,390		
	Total	706,947	132			

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya_Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,584	,976		-,598	,551		
	Gaya_Kepemimpinan	,345	,043	,496	7,937	,000	,866	1,155
	Kompensasi	,376	,058	,408	6,524	,000	,866	1,155

- a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi, Gaya_Kepemimpinan	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: abs_res

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,146 ^a	,021	,006	,83799

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya_Kepemimpinan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,999	2	1,000	1,424	,245 ^a
	Residual	91,290	130	,702		
	Total	93,289	132			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: abs_res

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,635	,529		1,201	,232
	Gaya_Kepemimpinan	,040	,024	,157	1,686	,094
	Kompensasi	-,022	,031	-,064	-,689	,492

a. Dependent Variable: abs_res

HASIL UJI REGRESI BERGANDA 1

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama_Kerja, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Status, Usia ^a	.	Enter
2	Gaya_Kepemimpinan ^a	.	Enter
3	Kompensasi ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	,813 ^a	,660	,647	1,37531	,660	49,350	5	127	,000
2	,848 ^b	,719	,706	1,25583	,059	26,317	1	126	,000
3	,872 ^c	,760	,746	1,16543	,041	21,304	1	125	,000

a. Predictors: (Constant), Lama_Kerja, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Status, Usia

b. Predictors: (Constant), Lama_Kerja, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Status, Usia, Gaya_Kepemimpinan

c. Predictors: (Constant), Lama_Kerja, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Status, Usia, Gaya_Kepemimpinan, Kompensasi

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	466,728	5	93,346	49,350	,000 ^a
	Residual	240,219	127	1,891		
	Total	706,947	132			
2	Regression	508,232	6	84,705	53,709	,000 ^b
	Residual	198,715	126	1,577		
	Total	706,947	132			
3	Regression	537,168	7	76,738	56,499	,000 ^c
	Residual	169,779	125	1,358		
	Total	706,947	132			

a. Predictors: (Constant), Lama_Kerja, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Status, Usia

b. Predictors: (Constant), Lama_Kerja, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Status, Usia, Gaya_Kepemimpinan

c. Predictors: (Constant), Lama_Kerja, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Status, Usia, Gaya_Kepemimpinan, Kompensasi

d. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,340	,582		5,738	,000
	Jenis_Kelamin	1,641	,263	,348	6,242	,000
	Usia	,507	,191	,193	2,649	,009
	Pendidikan	,609	,152	,234	3,999	,000
	Status	,964	,283	,215	3,406	,001
	Lama_Kerja	,413	,117	,236	3,537	,001
2	(Constant)	,458	,773		,592	,555
	Jenis_Kelamin	1,251	,252	,266	4,967	,000
	Usia	,500	,175	,191	2,862	,005
	Pendidikan	,468	,142	,180	3,300	,001
	Status	,727	,263	,162	2,770	,006
	Lama_Kerja	,324	,108	,185	2,994	,003
3	Gaya_Kepemimpinan	,203	,040	,292	5,130	,000
	(Constant)	-,602	,754		-,799	,426
	Jenis_Kelamin	1,044	,238	,222	4,391	,000
	Usia	,408	,163	,156	2,496	,014
	Pendidikan	,440	,132	,169	3,338	,001
	Status	,613	,245	,137	2,504	,014
	Lama_Kerja	,294	,101	,168	2,924	,004
	Gaya_Kepemimpinan	,177	,037	,254	4,754	,000
	Kompensasi	,214	,046	,232	4,616	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

HASIL UJI REGRESI BERGANDA 2

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama_Kerja, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Status, Usia ^a	.	Enter
2	Kompensasi ^a	.	Enter
3	Gaya_Kepemimpinan ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	,813 ^a	,660	,647	1,37531	,660	49,350	5	127	,000
2	,846 ^b	,716	,703	1,26138	,056	24,978	1	126	,000
3	,872 ^c	,760	,746	1,16543	,043	22,601	1	125	,000

a. Predictors: (Constant), Lama_Kerja, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Status, Usia

b. Predictors: (Constant), Lama_Kerja, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Status, Usia, Kompensasi

c. Predictors: (Constant), Lama_Kerja, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Status, Usia, Kompensasi, Gaya_Kepemimpinan

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	466,728	5	93,346	49,350	,000 ^a
	Residual	240,219	127	1,891		
	Total	706,947	132			
2	Regression	506,470	6	84,412	53,053	,000 ^b
	Residual	200,477	126	1,591		
	Total	706,947	132			
3	Regression	537,168	7	76,738	56,499	,000 ^c
	Residual	169,779	125	1,358		
	Total	706,947	132			

a. Predictors: (Constant), Lama_Kerja, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Status, Usia

b. Predictors: (Constant), Lama_Kerja, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Status, Usia, Kompensasi

c. Predictors: (Constant), Lama_Kerja, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Status, Usia, Kompensasi, Gaya_Kepemimpinan

d. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,340	,582		5,738	,000
	Jenis_Kelamin	1,641	,263	,348	6,242	,000
	Usia	,507	,191	,193	2,649	,009
	Pendidikan	,609	,152	,234	3,999	,000
	Status	,964	,283	,215	3,406	,001
	Lama_Kerja	,413	,117	,236	3,537	,001
2	(Constant)	1,680	,629		2,673	,009
	Jenis_Kelamin	1,343	,248	,285	5,411	,000
	Usia	,399	,177	,152	2,258	,026
	Pendidikan	,555	,140	,213	3,963	,000
	Status	,797	,262	,178	3,043	,003
	Lama_Kerja	,365	,108	,209	3,395	,001
	Kompensasi	,248	,050	,269	4,998	,000
3	(Constant)	-,602	,754		-,799	,426
	Jenis_Kelamin	1,044	,238	,222	4,391	,000
	Usia	,408	,163	,156	2,496	,014
	Pendidikan	,440	,132	,169	3,338	,001
	Status	,613	,245	,137	2,504	,014
	Lama_Kerja	,294	,101	,168	2,924	,004
	Kompensasi	,214	,046	,232	4,616	,000
	Gaya_Kepemimpinan	,177	,037	,254	4,754	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja